الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري

-Académie Nationale des Cadres de la Jeunesse Algérienne
Algérie-Bureau de la wilaya de Sétif

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلة دولية علمية محكمة نصف سنوية

المجلد(04). العدد(01). فيفري 2024

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلة دولية علمية محكمة نصف سنوية

تصدر من الجزائر عن الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

tional and

هيئة المجلة العلمية

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، هي دورية دولية علمية محكمة تصدر كل ستة أشهر-نصف سنوية- عن الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري، تنشر البحوث والدراسات العلمية الأصيلة في مجالات علم النفس، وعلوم التربية، والأرطفونيا، والعلوم التي لها علاقة بها.

قــواعــد الـنــشــر

-تنشر المجلة الأبحاث والدراسات العلمية الأصيلة والرصينة التي تتوافر فيها الأصول العلمية والمعرفية والمنهجية بما يتوافق وطبيعة إعداد المخطوطات العلمية.

-تهتم المجلة بنشر كل البحوث العلمية المقدمة إليها في مجالات علم النفس وعلوم التربية والأطفونيا.

-تنشر المجلة المقالات باللغة العربية والإنجليزية والفرنسية.

-تنشر المجلة البحوث العلمية الأصيلة والتي لم يسبق نشرها في أي جهة ويقدم الباحث إقرار بذلك يلتزم بإنتظار قرارات التحكيم.

-ترسل المقالات العلمية عبر بريد المجلة: مطبوعا على الحاسوب في ملف وورد نوع الخط simplified Arabic 14، يتضمن كل معلومات الباحث: الإسم كاملا، الرتبة العلمية، مؤسسة العمل، الدولة، معلومات التواصل(البريد الإلكتروني).

-يرسل عنوان البحوث العلمية باللغتين العربية والإنجليزية.

-يرسل إلى جانب البحوث العلمية ملخصين باللغة العربية والإنجليزية لا تزيد عدد الأسطر عن 10 أسطر، والكلمات المفتاحية بالعربية والإنجليزية على أن لا تقل على أربع كلمات.

-يتم بناء المقال وفق الأطر العلمية أين يتضمن مقدمة، عرض، وخاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

-يجب أن لا تزيد عدد صفحات المقال عن (30) صفحة بما فيها الأشكال والرسوم والجداول والملاحق من نوع A4 على أن توضع الجداول والأشكال في مواقعها وعناوينها كاملة غير ملونة أو مظللة في شكل صور.

-يتعين على الباحث أن يوقع إقرار تعهد خاص يؤكد من خلاله أن مقاله لم ينشر أو لم يقدم للنشر في أي مجلة أو جهة أخرى، بعد إرساله له من قبل هيئة التحرير في غضون المدة المحددة وفق الإرسال.

-ينبغي أن يتم مراعاة الإجراءات المنهجية في إعداد البحوث العلمية المرسلة بإحترام التسلسل التالي:

*يتعين في الدراسات الميدانية والتطبيقية ينبغي احترام تسلسل العناصر التالية:

مقدمة: يتم من خلالها التقديم الجيد للموضوع أين يبرز الباحث بصمته من خلالها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها /أو فرضياتها.

أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة والحاجة إليها.

حدود الدراسة(البشرية، المكانية، الزمانية، الموضوعية)

تحديد مصطلحات الدراسة

إجراءات الدراسة(المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، المجتمع والعينة، الأساليب الإحصائية).

نتائج الدراسة(عرضها ومناقشتها)

التوصيات والمقترحات

خاتمة

قائمة المراجع

*بالنسبة للبحوث والدراسات النظرية التحليلية يتم تقسيمها إلى عناوين رئيسية وفق طبيعة الموضوع المتناول، مع ضرورة تبيان مشكلة الدراسة وأهميتها والمنهج المستخدم وأهداف الدراسة.

-تخضع جميع البحوث المرسل لعملية التحكيم السري أين يتم عرضها على محكمين إثنين من ذوي الإختصاص وتتم العملية بسرية مطلقة.

-يحق للمجلة أن تجري بعض التعديلات الطفيفة من الناحية الشكلية بما لا يمس من طبيعة الموضوع.

-يحق للمجلة أن تطلب من الباحث أن يحذف أو يعيد صياغة بحثه أو جزء منه بما يتوافق وسياسة النشر وطبيعة المجلة.

-يتم إبلاغ الباحث حال وصول البحث للمجلة، وفي حالة قبوله، أو عدم قبوله بإرسال له تقارير المحكمين.

-تعتمد المجلة دليل (American Psychological Association) (APA) للنشر العلمي في التوثيق داخل متن المقال أو طريقة كتابة قائمة المراجع.

- -يلتزم الباحث بإحترام الأمانة العلمية من خلال إثبات مصادر المعلومات وتوثيق الاقتباس وإحترام الأمانة العلمية في تهميش المراجع والمصادر.

-النشر مجاني في المجلة كما أن المجلة لا تدفع أي مكافآت مادية عن البحوث التي يتم نشرها فيها.

-يحق للمؤلف الحصول على شهادة النشر تثبت نشره بحثه ضمن أعداد المجلة.

-تنقل جميع حقوق طبع البحث ونشره إلى مجلة الأكاديمية الوطنية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، بمجرد إخطار صاحب البحث بقبول بحثه للنشر.

-في حالة كون البحث مستلا من أطروحة ماجستير أو دكتوراه أو مشروع بحث يستوجب الأمر الإشارة إلى ذلك مع ضرورة ملأ تعهد يرسل للباحث من قبل هيئة التحرير بخصوص ذلك.

كل البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن رأي أصحابها ولا يعكس رأي المجلة أو هيئتها التحريرية أو العلمية.

-في حالة ثبوت السرقة العلمية يتحمل صاحب البحث كامل المسؤولية وتخلي المجلة نفسها من أي مسؤولية كما تلتزم بحق مراسلة جهة إنتماء الباحث بتقرير مفصل حول السرقة وتداعياتها.

يقدم الباحث بحثه منسق على شكل ملف مايكروسوفت وورد، إلى البريد الإلكتروني:

Journalnationalacademy@gmail.com

كلمة العدد

تصدر مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا في عددها هذا لتؤكد أهمية وضرورة النشر العلمي خاصة وأن عملية النشر العلمي تؤكد عبر المجلة في كل مرة ضرورة إحترم مبدأ الأمانة العلمية ورزانة البحث العلمي الشرط الأساسي لترقية المجلة والنشر العلمي معا.

تباينت مختلف المقالات المنشورة في المجلة وفق مقاربات معرفة مختلفة ومتخصصة لترسخ مبدأ الإختلاف في البحث العلمي خاصة في ظل النظريات الحديثة التي تتبنى أساليب علمية جد دقيقة بحثا عن التميز البحثي في ظل أخلاقية البحث العلمي اليوم

أ.د بحري صابر

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

مجلد 04، عدد 01، فيفري 2024

-Académie Nationale des Cadres de la Jeunesse Algérienne
Algérie-Bureau de la wilaya de Sétif

الفـــهــــرس

مجلة الأكاديمية
الدولية للعلوم
النفسية والتربوية
والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 12-40

ثقافة السلامة المهنية كآلية للحد من إعاقة تطبيقها

Occupational safety culture as a mechanism to reduce obstacles to its application

بن أحمد نوال*

جامعة محمد البشير الإبراهيمي–برج بوعريريج– الجزائر

تاريخ الإرسال:09/11/ 2023..تاريخ القبول: .2023/12/31.

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على مفهوم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك مفهوم ثقافة السلامة المهنية التي تعد إحدى الركائز الهامة بالمنظمات والتي تعكس صورتها في المحيط الذي تعمل به، إذ يمكن أن تقدم صورة ايجابية أو سلبية عنها.

كما تطرقت الدراسة أيضا إلى ابراز أهم الآليات التي يتم من خلالها نشر ثقافة السلامة المهنية، فهناك طرق تقوم المنظمة بالإشراف على تنفيذها بنفسها من أجل اكساب أعضائها ثقافة سلامة مهنية ايجابية تساهم في حمايتهم من مختلف المخاطر، وهناك أساليب أخرى يكتسب بها الفرد ثقافة السلامة والصحة من محيطه الخارجي، مما يعني أن نشر ثقافة السلامة المهنية هي مسؤولية مشتركة بين المؤسسة و وأطراف أخرى من خارجها.

الكلمات المفتاحية: ثقافة، ثقافة السلامة المهنية، آليات ترسيخ ثقافة السلامة المهنية.

Abstract: This research paper aims to identify the concept of occupational health and safety, as well as the concept of occupational safety culture, which is one of the important pillars of organizations and

* المؤلف المرسل: بن أحمد نوال

reflects their image in the environment in which they operate, as it can present a positive or negative image of them.

The study also highlighted the most important mechanisms through which the culture of occupational safety is spread. There are ways that the organization supervises its implementation itself in order to provide its members with a positive occupational safety culture that contributes to protecting them from various risks, and there are other methods by which the individual acquires a culture of safety and health from Its external environment.

Keywords: culture, occupational safety culture, mechanisms for establishing a culture of occupational safety.

مقدمة:

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي حظيت باهتمام الكثيرين من المختصين في هذا المجال لاعتباره يتعلق بسلامة و حماية المورد البشري، هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة داخل المؤسسة والذي يتوقف عليه نجاح المنظمات وبقائها لذلك وجب عليها حمايته من مختلف الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل سواء أتعلقت بالجانب الفيزيولوجي أو النفسي لأن أي ضرر يلحق بالفرد سوف يؤثر على المؤسسة بصفة عامة.

إن ترسيخ ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري تعد أحد الحلول (الآليات) التي تمكن المؤسسة من تقليل مخاطر العمل و ضمان سلامة أفرادها وتحد من اعاقة تطبيقها، بحكم أن الفرد يعي جيدا أهمية مختلف وسائل الحماية التي تضمن سلامته في العمل من الناحية الجسدية والنفسية وتحد من نوبات القلق

والتوتر أثناء أداء العمل، كما أنها تضمن الحفاظ على مختلف معدات العمل من التلف وتضمن السلامة النفسية للفرد.

إن أكبر تحد يواجه التنظيمات هو كيفية ترسيخ ثقافة السلامة لدى أفرادها لذلك وجب عليها تكثيف جهودها مع كافة الأعضاء داخل التنظيم، وأن توظف كل امكانياتها المادية والبشرية من أجل ايجاد آليات تعمل على نشر ثقافة السلامة المهنية وجعل أفرادها يدركون أهميتها في حمايتهم من مختلف أخطار العمل، كما أن للبيئة الخارجية أيضا دور في تحقيق ذلك عبر مختلف مؤسساتها الإجتماعية كالأسرة، المدرسة، المسجد...الخ مما يعني أن نشر ثقافة السلامة المهنية مسؤولية يشارك فيها العديد من الأطراف.

أولا: الاسهاب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:

1- مفهوم السلامة المهنية*:

إن للسلامة المهنية أثر كبير وفعال في توفير الحماية والوقاية سواء للأفراد أو لوسائل الانتاج داخل الوحدات الصناعية، وقد وردت عدة تعاريف لهذا المصطلح حيث:

---

* ظهر مصطلح السلامة المهنية في القرن التاسع عشر بداية عصر الصناعة و مارافقها من تطورات تقنية، ظهرت الآلات والمخترعات، فصاحب ذلك كثرة الحوادث والأمراض المهنية، خاصة بالنسبة للأفراد الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق ما أدى إلى ظهور أفكار تنادي بضمان توفير بيئة عمل آمنة ووقاية العاملين من مخاطر العمل، باعتبارها حق من حقوق العاملين وركنا أساسيا لنجاح العمل، وضرورة تفرضها مصالح الأطراف المختلفة (بوحرود، قورين، 2020، ص310).

عرفت السلامة المهنية على أنها: "تجنب أو تقليل الأخطار المحتملة لكل موقع عمل."

وقد عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها: "جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة و المكائن والمباني من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة".

وفي تعريف آخر السلامة الصناعية هي: "دراسة وسائل الوقاية للعاملين ووسائل الإنتاج ضد مخاطر العمل المختلفة في شتى المجالات"(الحمداني، 2009، ص103).

وقد عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها:" جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية القوى العاملة والمواد والأجهزة والمكائن والمباني من التعرض للحوادث وظروف العمل السيئة"(الحمداني، 2009، ص103).

يقصد بصحة وسلامة الموارد البشرية: "ذلك النشاط المخطط والمنظم الذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث و اصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها"(الفارس وآخرون، ص 318).

هي "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل".

السلامة المهنية هي: "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر انتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا" (مشعلي، 2011، ص89).

يراد بالصحة المهنية "الاجراءات والتدابير المتخذة لوقاية العاملين من الإصابات و الأمراض المهنية التي تحدث على مدى طويل من الزمن بسبب تعرضهم لآثار المواد المستعملة في العمل أو الظروف الناجمة عنها، سواء تعرض لها العاملون بدون إرادتهم أو بسبب الخطأ"(الكرخي، 2014، ص237).

يقصد بالصحة والسلامة المهنية "حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية أو الفيزيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع، وتنفيذ، ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث و الاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم"(عقيلي، 2013، ص347).

2- مفهوم ثقافة السلامة المهنية:

بدأ استخدام مفهوم " ثقافة السلامة" على المستوى الدولي في أعقاب تقرير أعدته الوكالة الدولية للطاقة الذرية في عام 1991 بعد حادثة تشرنوبيل يوم 1986/04/26 بأوكرانيا، والناجمة عن التسريبات والانفجار النووي الحاصل بالمحطة، ومنذ ذلك الحين عمدت المنظمات والباحثين إلى تطوير هذا المفهوم من خلال تطبيقه على نطاق اوسع على صناعات غير نووية وربطه بالحاجة إلى

طرق وقائية للصحة والسلامة المهنيتين، و بالجوانب الانسانية و السلوكية، لإدارة فعالة للسلامة والصحة المهنيتين (عاشوري،2022، ص 82).

يعرف تايلور "الثقافة" بأنها ذلك الكل الذي يشمل المعرفة، والمعتقدات، والفن، والأخلاق، والعادات وكل القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كفرد في المجتمع (كوش، 2007، ص 31).

وقدم مكتب العمل الدولي تعريفا لثقافة السلامة المهنية بكونها " الثقافة التي يكون فيها حق العمل في بيئة آمنة وصحية محترما على جميع المستويات، وتشارك فيها الحكومات و أصحاب العمل والعمال مشاركة نشطة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليات والواجبات المحددة، ويمنح فيها مبدأ الوقاية أولوية قصوى. ويقتضي تكوين وصون ثقافة وقائية للسلامة والصحة استخدام جميع الوسائل المتاحة لزيادة الوعي العام و الاطلاع على مفاهيم المخاطر والأخطار وفهمها ومعرفة طريقة منعها أو السيطرة عليها. يضيف هذا التعريف على أصحاب العمل والعمال والحكومة كفاعل رئيس في الترويج لثقافة السلامة بالمنشآت، حيث تحترم بيئة العمل الصحة و الآمنة، وتضمن الوقاية والحماية عن طريق وضع القوانين والقواعد لتلافي وقوع الحوادث، وهي تتشكل لدى الأفراد بالتعريف المستمر لمخاطر العمل وسبل الوقاية" (عاشوري، 2022، ص82-83).

رأت الوكالة الدولية للطاقة الذرية في عام 1991 أن "ثقافة السلامة هي تضافر خصائص ومواقف في منظمات وأفراد، يجعل قضايا السلامة في محطات

الطاقة النووية تلقى الإهتمام الذي تستحقه، بوصف ذلك أولوية تتجاوز جميع الأولويات. وطبقا لتعريف آخر وضعته لجنة السلامة والصحة للمملكة المتحدة في عام 1993، فإن "ثقافة السلامة لمنظمة ما هي ناتج القيم والمواقف والتصورات والاختصاصات وأنماط السلوك للفرد والجماعة، التي تحدد التزام إدارة منظمة ما في مجالي السلامة والصحة وكفاءتها". وقدمت كذلك تعريفات عديدة أخرى "لثقافة السلامة تؤكد على المواقف والمعتقدات والتصورات والسلوك فيما يخص منشأة ما أو المجتمع على العموم. وعلى سبيل المثال تعرف ثقافة السلامة الإيجابية في مطبوع حديث صدر عن حكومة نيوزيلندا بأنها " مجموعة معتقدات ومواقف وقيم وطرائق سلوك مشتركة تدعم الوقاية من الإصابات" (مؤتمر العمل الدولي، 2005، ص8).

تنص جمعية الممرضات الأمريكية (2016) على أن "ثقافة السلامة تصف القيم والسلوكيات الأساسية التي تنشأ عندما يكون هناك التزام جماعي ومستمر من قبل القيادة التنظيمية والمديرين العاملين في مجال الرعاية الصحية، للتأكيد على السلامة".

ويصف معهد إدارة السلامة والصحة ثقافة السلامة على أنها " المواقف والمعتقدات والمفاهيم التي يتشاركها الموظفون فيما يتعلق بالسلامة في مكان العمل" (الحوامدة، ثقافة السلامة والرعاية الصحية، 2020، https://e3arabi.com).

ثقافة الصحة والسلامة المهنية في العمل هي "جزء من الثقافة التنظيمية، والتي تعتبر إطارا مرجعيا يتألف من معتقدات وقيم وسلوكيات يتقاسمها أعضاء نفس المنظمة. هذا الجزء من ثقافة المنظمة يركز على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين ومختلف عناصر الإنتاج. فينظر لثقافة الصحة والسلامة المهنية من زاويتين رئيسيتين، ترتكز الأولى على التصورات المشتركة التي توجه السلوكيات الآمنة والمناسبة والتكيفية على أساس المعايير البيئية، والثانية ترتكز على مواقف الموظفين المشتركة تجاه الصحة والسلامة في مكان العمل".

وتتمحور ثقافة الصحة والسلامة المهنية حول العناصر التالية:

-احترام الحق في بيئة عمل آمنة وصحية على جميع المستويات.

-المساهمة الفعالة لكل من الحكومات وأرباب العمل والعمال لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام: -الحقوق، المسؤوليات، الالتزامات المحددة.

- إعطاء مبدأ الوقاية الأولوية القصوى(بوحرود، قورين،2020، ص311).

ثانيا:المدخل النظري للسلامة المهنية:

1- أهداف الصحة والسلامة المهنية:

إن أهمية توفير السلامة والصحة المهنية ترجع لتحقيق الأهداف التالية:

- تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل، والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

– تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد والتالف والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة، كما أن وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة.

– إن وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المميزة.

– استقرار العمالة في العمل، أي زيادة درجة رضا العامل عن عمله وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة التي يعمل فيها مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل.

–تحقق السلامة والصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف.

– وارتباطا بما سبق فإن استراتيجية السلامة والصحة المهنية تحقق أهدافا مباشرة للعاملين نحو حمايتهم من الأمراض والعاهات والحفاظ عليهم وعلى امكانياتهم البدنية و النفسية، كما أنها تحقق لهم مكاسب مادية كبيرة ناتجة عن زيادة الإنتاج.

– إن استراتيجية السلامة والصحة المهنية تساهم مع باقي الاستراتيجيات التنظيمية الأخرى في زيادة القدرة التنافسية للمنظمة في البيئة المحلية والعاملين من خلال:

– سمعة متميزة .

– إنتاج عالي الجودة.

– استقرار ونمو في الأسواق العالمية.

– تكاليف وأسعار تنافسية.

-ارتفاع الأسعار السوقية لأسهم المنظمة(شرارة، 2016، ص16).

2- فوائد الصحة والسلامة المهنية:

لقد أصبح موضوع الأمن الصناعي والصحة المهنية ذي أهمية كبيرة بالنسيبة للمنظمات و الدول، وذلك لما له من تأثير في ناتج الدخل القومي. كما أصبح شيئا مقدسا بالنسبة للنقابات العمالية التي تسعى باستمرار إل متابعة إدارات المنظمات الصناعية وغير الصناعية. ذلك على اعتبار أن الأخطار المهنية لا تصاحب الأعمال الصناعية فحسب بل تكون مصاحبة أيضا للأعمال ذات الصبغة الإدارية والمكتبية، وتكون في بعض الأحيان ذات خطورة أكبر من مخاطر الأعمال الصناعية. فضغوط العمل والارهاق والتعب الذهني قد يؤدي في بعض الأحيان إلى أزمات قلبية، وارتفاع ضغط الدم، وآلام الظهر، وضعف البصر، والصداع النصفي.

وبوجه عام إذا أردنا أن نلخص فوائد الأمن الصناعي والسلامة المهنية فيمكن تلخيصها في ما يلي:

-ارتفاع الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.

-اندماج وانسجام الأفراد في العمل وحبهم له.

-ارتفاع في انتاجية الفرد.

-المحافظة على أفراد القوى العاملة وعدم تركها العمل.

-انخفاض في تكلفة العمل(عقيلي، 2013، ص348).

3- أهمية الصحة و السلامة المهنية:

- **تقليل حوادث العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.
- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.
- **توفير نظام العمل المناسب:** وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية و إستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث و أمراض.
- **التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية:** إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل بل يمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.
- **تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم (المنذر، معايير الامن والسلامة المهنية المتقدمة وأساليبها الحديثة، 2019، https://kenanaonline.com)

4- مسؤولية تحقيق الأمن والسلامة المهنية:

إن مسؤولية الأمن الصناعي أو السلامة المهنية لا تقع على عاتق فرد أو مجموعة أو إدارة معينة ولكنها تعتبر مسؤولية الجميع على كافة المستويات الإدارية أو غير الإدارية سواء كانت على مستوى الدولة أو المؤسسة أو الشركة حتى تصل إلى المستوى الإشرافي للفرد والمنتج البسيط، كل فيما يخصه حسب طبيعة عمله ومدى صلاحياته، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي:

4-1- مسؤولية الدولة: state responsibility

حيث أن الدولة هي المسؤولة عن إصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنظمة لأعمال السلامة الصناعية في جميع الأنشطة الصناعية والإنتاجية.

4-2- مسؤولية الإدارة العليا: Management responsibility

وهي المسؤولة عن إصدار اللوائح والقواعد و نظم السلامة كلا حسب تخصصه ليطبق في الشركات والمنشآت الصناعية التابعة لها.

4-3- مسؤولية القسم أو المشرفين:Department responsibility

وهي مسؤولية مباشرة ميدانية تخص العاملين داخل الشركات والمصانع ويعتبر المشرف المباشر حلقة الاتصال بين الإدارة والعاملين وهو المسؤول على تطبيق الأنظمة وقواعد السلامة ومدى الالتزام بها ومتابعة تنفيذها وما يلزم لذلك من توعية وتدريب وعقوبات للمخالفين وتحفيز للملتزمين واقتراح و تعديل القوانين إن لزم الأمر وتقديمها للإدارة العليا.

4-5- مسؤولية المنتج:

يعتبر المنتج هو المسؤول الأول والأخير على الالتزام بقوانين السلامة والأمن الصناعي وتنفيذها لأنها وضعت من أجله للمحافظة على حياته وممتلكاته إذ أنه مسؤول مباشرة على تنفيذ القوانين والاستفسار عنها و التبليغ عن مصادر الخطر واقتراح الحلول إن أمكن لأنه الوسيط الأول الملامس للإنتاج والتشغيل (الحمداني، 2009، ص 24-25).

إذن من خلال ما تقدم يتضح لنا أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية، هي مسؤولية يشترك فيها العديد من الأطراف، وليست حكرا على فرد واحد أو جهة

واحدة وهذا يدل على الأهمية البالغة الذي يحظى بها هذا الموضوع، وعلى النتائج الايجابية التي تعود على الكل نتيجة احترام قواعد السلامة وتطبيقها.

ثانيا: آليات ترسيخ ثقافة السلامة المهنية :

قبل التطرق إلى إبراز مختلف آليات ترسيخ الثقافة والسلامة المهنية لابد من التعرف على خصائصها، وتجدر الاشارة إلى ان أهداف ثقافة السلامة المهنية هي نفس أهداف الصحة والسلامة التي تم التطرق إليها سابقا في هذه الدراسة.

1- خصائص ثقافة السلامة المهنية:

-التزام المنظمات بتوفير الموارد لمعالجة مخاوف السلامة وتنفيذ الرعاية الآمنة في جميع الأوقات مما يدل على أن السلامة هي أولوية عالية.

-يجب أن يكون كل فرد مسؤولا عن معرفة السلامة والتنفيذ والإبلاغ عن الظروف غير الآمنة مع المساءلة على جميع المستويات التنظيمية.

-على المنظمة معرفة الأنشطة عالية الخطورة مثل، التعرض لمسببات الأمراض المنقولة بالدم والهباء الجوي، أو العوامل الكيميائية في مكان العمل.

-وضع معايير للوقاية من الإصابات مكان العمل وبيئات العمل الجيد ومراقبتها.

-البحث عن المدخلات عبر التخصصات، من أجل توفير حلول فعالة ومستدامة لرعاية المرضى مع توفير سلامة العاملين في مجال الرعاية الصحية.

-جعل العاملون في مجال الرعاية الصحية قادرون على الإبلاغ عن الأخطاء أو الحوادث الوشيكة دون خوف من الانتقام، حتى يمكن تحسين السلامة من خلال

الدعم المستمر والتغذية الراجعة، وذلك بدلا من العقوبات المفروضة (الحوامدة، ثقافة السلامة والرعاية الصحية، 2020، https://e3arabi.com).

2-آليات نشر ثقافية السلامة المهنية:

إن بناء ثقافة سلامة مهنية قوية، وجعل الأفراد العاملين يعملون بها يتطلب توفير عدة طرق وآليات حتى تضمن المؤسسات نشرها وترسيخها وجعل العاملين بها يلتزمون بمختلف الوسائل والتعليمات التي تضمن سلامتهم في العمل، بالإضافة إلى وجود عوامل خارجية أخرى تسهم في تحقيق ذلك، ومن ضمن هذه الآليات مايلي:

2-1- على مستوى المنظمة:

2-1-1- اشتراك العامل في برامج الأمن الصناعي:

المشاركة هي "حالة عقلية وعاطفية واجتماعية يسهم من خلالها الفرد في تحقيق أهداف المنظمة"

هي " الانهماك العقلي والعاطفي للفرد في عمل جماعة، مما يشجعه على أن يسهم في تحقيق الأهداف ومتطلبات الجماعة وما تسعى إليه، ضمن ممارسات معينة داخل المؤسسة، وتحمل مسؤوليتها" (محمد، 2013، ص47).

لقد تجمعت أدلة عديدة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال على الاشتراك

والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة منهم (الختاتنة، 2013، ص228).

2-1-2- برامج تدريب الأمن:

التدريب يعد من الوسائل الكفيلة بتغيير الأنماط السلوكية للأفراد داخل المنظمات، إذ أن تزويد المتدربين بالمهارات والقدرات من شأنه أن يمكن السلوك الإنساني من الانسجام مع مختلف التغيرات التي يمارسها التدريب في إطار العمليات الجارية في تحسين كفاءة وفاعلية المنظمات الإنسانية (حمود، الخرشة، 2007، ص126).

التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (كشواي، 2002، ص117).

تقدم كثير من المنظمات برامج تدريب على أساليب الأمن تشمل الاسعافات الأولية ومساعدة الجرحى والمرضى، والقيادة الحذرة ووسائل منع الحوادث أو تقليل آثارها وأساليب نقل ومبادلة الأجهزة الخطيرة، والاجراءات التي تتبع في حالات الخطر. وتركز برامج التدريب على الاسعافات الأولية واستخدام معدات الأمن المختلفة (بسيوني،2008، ص44). إذ يمكن تقليل المخاطر (الحوادث والأمراض) بالتدريب الجيد للعاملين بحيث يؤدون عملهم، ويستخدمون وسائل الوقاية، بشكل يحميهم منها. فإذا كان عامل معين يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضه

لحادث، يمكننا تقليل هذه الاحتمالات بتدريبه ليؤديه بطريقة تجنبه المخاطر، وإذا كان بعض من يتعاملون مع أجهزة خطرة لا يلبسون المواد الواقية الضرورية، يمكن معالجة ذلك بتدريب يغير سلوكهم. (برنوطي، 2004، ص477).

إذن يمكن القول أن التدريب وسيلة لتعديل سلوك الفرد إذ يتم اعتماده واللجوء إليه كلما دعت الحاجة لذلك وبهذه الطريقة يتم زيادة وعي الأفراد بأهمية استخدام مختلف وسائل الحماية أثناء العمل وتساهم بذلك العملية التدريبية في خلق ثقافة السلامة المهنية.

2-1-3- حوافز الأمن:

حتى تؤتي برامج التدريب ثمارها فمن الواجب أن تكون هناك حوافز للاستفادة منها. ويقدم المديرون هذه الحوافز لتابعيهم بهدف تخفيض نسب الحوادث وجعل مكان العمل أكثر أمنا. وكثيرا ما تبنى برامج الحوافز على العقوبات أكثر منها على المكافأة. وقد بينت بعض الدراسات حول حوافز الأمن أنها ساهمت في تخفيض نسب الحوادث وفي تنمية السلوك الآمن. وقد شملت الحوافز الثناء والاعتراف على الملأ بجودة سلوك العامل، وتقديم جوائز نقدية وبعض الشهادات التي يمكن استبدالها ببعض منتجات الشركة(بسيوني، ص45، 2008).

2-1-4- زيادة التوعية والترويج لثقافة السلامة:

إن مستوى التوعية أو الوعي بالسلامة والصحة فيما بين أصحاب العمل والعمال عامل حاسم لضمان السلامة والصحة في أماكن العمل. وعليه فإن تكوين

ثقافة المنشأة أو ثقافة الأسرة أو ثقافة المجتمع أمر هام. وثمة تقبل متزايد لما مؤداه أن السلامة و الصحة المهنيتين تتصلان بجوانب كثيرة من الحياة العملية، اعتبارا من العمالة والتدريب على المهارات مرورا بالتجارة والاقتصاديات إلى صحة عامة الجمهور، وفي الوقت الحاضر تهتم مجموعة واسعة من المنظمات بالوقاية من الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل. ومن المعترف به كذلك أنه يصعب الوصول إلى بعض أماكن العمل والعمال، لا سيما النساء والأطفال والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، والتأثير فيهم عن طريق الآليات التقليدية، ولذا يجري إقامة شراكات واسعة النطاق لزيادة التوعية بالسلامة والصحة المهنيتين. والمنظمات غير الحكومية هي أيضا في موقع جيد يمكنها من زيادة التوعية بالسلامة والصحة المهنيتين. ويمكن ان تؤدي وسائط الإعلام والتلفزيون والإذاعة المحلية أو الوطنية دورا فعالا للغاية في زيادة التوعية بين شرائح واسعة في المجتمع (مؤتمر العمل الدولي، 2005، ص16).

2-1-5- المتابعة والتفتيش:

يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل إدارة الموارد البشرية باعتبارها الجهة المختصة في هذا المجال، للتأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الأمان بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق فيها، ومن الضروري في هذا المجال فرض عقوبات بحق أصحاب المخالفات. وتجدر الإشارة هنا إلى أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد على التمسك بقواعد وإجراءات

الأمن والحماية، وعدم التراخي في استخدامها والاستهتار بها من جانب الموارد البشرية في مكان العمل (عقيلي، 2005، ص 592).

و حسب التقرير الذي أعدته منظمة الإيكاو هناك ثلاث جزئيات لها بالغ الأثر في تنمية ثقافة السلامة لدى الأفراد وهي: إشاعة ثقافة الإنصاف، والإبلاغ والتعلم بين أعضاء المؤسسة.

أ. **ثقافة الإنصاف:**

إنصاف إدارة المؤسسة في تعاملاتها مع العمال المواظبين بمنحهم علاوات أو هدايا نتيجة التزامهم الدائم بإجراءات الوقاية، يحفز غيرهم على الأخذ بهذه السمات الثقافية. وحتى العمال المتسببين بأخطاء مهنية، ولو كانت سلبية بنفس الطريقة، يشعرهم بوجود عدالة تنظيمية في التعامل مع المواقف. بذلك سيشعرون بالرضا تجاه ما سيتخذ ضدهم من إجراءات، بل إن هذه الأخيرة تكون معلومة لديهم إذا طابق خطأهم خطأ زملائهم في العمل.

ب. **ثقافة الإبلاغ:**

يؤدي الإنصاف في تعامل الإدارة مع مرتكبي الأخطاء إلى احتمالية كبيرة للتبليغ عن الخروقات التي يقوم بها العامل أو الأعطاب أو المشاكل المتعلقة بالسلامة، والتي قد يكون هو المتسبب بها. بهذا تكون للمؤسسة دراية شمولية بالمشاكل الضمنية أو المخفية غالبا، دون تكفل عناء الرقابة اللصيقة. بل إن بعض المخاطر أو الأخطاء السلوكية يصعب الوقوف على مصدرها الحقيقي، حتى

ولو استعملت الرقابة اللصيقة، هذا ما جعل المعلومات التي تصل عن طريق الإبلاغ أكثر معقولية و واقعية لصدورها عن المطبقين للأوامر والتعليمات النظرية.

ج. **ثقافة التعلم:**

تمثل ردة فعل الإدارة تجاه التبليغات من توجيهات وتعليمات دروسا ينشأ عليها العمال، فيكتسبون أساليب جديدة في العمل السليم، وتصحح لديهم معلومات قبلية، وتتغير لديهم اعتقادات خاطئة حول طرق أداء العمل وتجاه الأشياء. حتى ولو لم يكن أعضاء التنظيم الواحد مكونين في مجال السلامة، فإن مقدرتهم على التعلم والتكوين يدفع بالإدارة إلى إتاحته، عن طريق التأطير الداخلي (إدارة الوقاية والأمن بالمؤسسة) أو عن طريق التعاقد مع الجهات الخارجية الوطنبة أو الدولية المتخصصة في مجال السلامة.(عاشوري، 2021، ص 118-119).

كما يمكن للمنظمة أيضا أن تساهم في بناء ثقافة سلامة مهنية قوية وتشجيع عامليها على تبنيها عن طريق مايلي:

- الاجتماعات اليومية أو الاسبوعية في مكان العمل مع من له علاقة بالموضوع.
- الاعلانات التحذيرية.
- لوحة الاعلانات إذ غالبا ما تنشر صورا للحوادث التي يمكن أن يسببها اهمال اتخاذ اجراءات السلامة المهنية.
- المنشورات التي تبين واقع التحقيقات الخاصة بالحوادث والقرارات المتخذة بشأنها.
- الإجراءات التأديبية في حالة التقصير.

- عرض أشرطة فيديو مسجلة حول الحوادث وأسبابها.
- التشجيع على ارتداء ملابس السلامة واستخدام المعدات للوقاية من حوادث العمل (كافي، 2014، ص263).

حتى تلقى برامج السلامة التي تعدها المنظمة قبولا من طرف العمال لابد على المسؤول الالتزام بنفسه بتطبيق مختلف اجراءات السلامة المهنية والالتزام بها، وهكذا يكون قدوة لمرؤوسيه ويضمن التزامهم بهذه الإجراءات و يسهم بدوره بهذه الطريقة في نشر ثقافة السلامة المهنية ويحد من امكانية إعاقة تحقيقها.

3-2- بناء ثقافة السلامة المهنية خارج المنظمة: إن نشر ثقافة السلامة المهنية ليس مسؤولية المنظمة فحسب، إذ يجب أن يتلقى الفرد ويكتسب هذه الثقافة في مراحل مبكرة من حياته، وهناك عدة أطراف يمكن أن تساهم في تحقيق ذلك ومن بينها:

3-2-1- الأسرة:

تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فالأسرة إتحاد تلقائي يتم نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية التي تنزع إلى الاجتماع وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي، وتلعب الأسرة دورا أساسيا في سلوك الأفراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لأبنائها، فأنماط السلوك والتفاعلات و التفاعلات التي تدور داخل الأسرة هي النماذج التي

تؤثر سلبا أو إيجابا في تربية الناشئين. وتبقى الأسرة أقوى مؤسسة اجتماعية تؤثر في مكتسبات الإنسان المادية والمعنوية (منى، 2013، ص26).

والأسرة أداة لنقل الثقافة إلى الطفل، فعن طريقها يعرف ثقافة عصره وبيئته على السواء، ويعرف الأنماط العامة السائدة في مجتمعه، وتختار الأسرة من الثقافة ما تراه هاما، حيث تقوم بتفسيره وإصدار الأحكام عليه، مما يؤدي إلى التأثير على اتجاهات الطفل لسنوات عديدة. ومن أهم أدوار الأسرة هو تكوين وترسيخ القيم الثقافية لأفرادها، ويبرز ذلك في الاهتمام بالجانب الأخلاقي والسلوكي وفي تعليم الأبناء الفضائل والمبادئ الخلقية الرفيعة وإرشادهم إلى السلوك المستقيم، وهي من أهم الواجبات التي يمكن أن تقوم بها الأسرة فهي تستطيع أن تترجم المعاني والقيم الثقافية إلى أفعال وسلوك بممارستها لهذه الأفعال أمام الأبناء فيكتسبون منها ذلك.

ومن خلال اسقاط هذه المنطلقات على مجال الصحة والسلامة المهنية، نجد أن للأسرة دور مهم في تنمية ثقافة أفرادها في هذا المجال بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. فالأب أو المدير أو العامل في ورش العمل أو المصانع التي تتطلب وقاية مهنية لابد و أن يكون أولاده وزوجته على دراية تامة بما يقوم به، هذا إن لم يأتي مصحوبا ببعض أدوات الوقاية المهنية إلى المنزل مثل: الخوذة أو الجزمة...الخ، مما يدفع أفراد الأسرة إلى طرح التساؤلات حول هذه الأدوات وما وظيفتها، فتكون الإجابة أنها معدات للوقاية من أخطار العمل، وبالتالي يصبح الأفراد على دراية في ماذا تستعمل هذه الوسائل والأدوات، كما يفهمون أن أماكن العمل محاطة بالمخاطر، وعلى هذا الأساس يكون للأسرة دور في غرس بعض القيم والمفاهيم

التي تعد ضرورية في مجال السلامة المهنية والتي قد يستند إليها الأفراد في مرحلة عمرية لاحقة في حال التحاقهم للعمل في المؤسسات الصناعية وغيرها(عتيقة، فؤاد،2017، ص248).

3-2-2- المجتمع المدني:

يعرف **والزر** المجتمع المدني بوصفه " ذلك الفضاء الذي ينطوي على ضمان الظروف الكاملة التي تكفل الحياة الاجتماعية الجيدة، فهو ذلك المجال الذي في إطاره يكون البشر شكلا اجتماعيا يتواصلون فيه ويرتبطون ببعضهم البعض، بغض النظر عن ماهية هذا الشكل وكونيته، سواء أكان جماعة او نقابة أو قبيلة ...إلخ، إن ذلك المجال والإطار الذي يجمع الأفراد من أجل تحقيق هدف واحد سام، ألا وهو حب الاجتماع الإنساني (جهيدة، 2015، ص 24).

وعليه تتطلب نشر ثقافة السلامة في المجتمع مرافقة منظمات المجتمع المدني، التي تهدف برامجه ونشاطاته في التعريف بأنماط السلوك والتفكير السليمة في القيام بالأعمال المتعلقة بالحياة اليومية داخل المنزل وفي المدرسة والشارع والمعامل وغيرها من الفضاءات، اللتي تكون لها خصوصية تفرض استعدادا معرفيا ووقائيا معينا يضمن الحماية من المخاطر.

3-2-3- المدرسة:

المدرسة وقبلها دور الأطفال، تلعب التربية الوقائية فيها أدوارا متقدمة وأكثر تعمقا في كيفية التصرف بوجود الخطر الذي صوره **أولريش بك** على أن المجتمع

العالمي كله يعيش ضمنه، فتغرس فيه طرق التفكير المساعدة للتعرف على مسببات المخاطر، وتثمن فيه قيم التبليغ عن وجودها للجهات المعنية للتدخل بحسب الحالة. إن تربية الطفل على كيفية المحافظة على الصحة الجسمية عنصر مهم، يستلزم غرس قناعة المحافظة على البيئة التي يتواجد بها، عن طريق سلوكيات ومبادرات عملية بسيطة، تعوده على طرق التحكم في المخاطر التي تختلف باختلاف الأبنية الاجتماعية التي يتواجد فيها، فالمخاطر التي يتعايش معها في البيت تختلف عنها داخل القسم و في فنائه، لهذا يدفع التعدد إلى طبع البدائل السلوكية لدى الطفل لتوفير أعلى مستوى حماية له ولمن يحيطون به.

المدرسة باختلاف تدرجاتها منبر يكون له دور مهم في مواصلة عملية التنشئة الأمنية، بتثبيت القناعات التي تشكلت لدى الطفل، والرقي بها إلى ممارسات أكثر ترسخا، لتبني مناعة ثقافية لدى الطفل تدفع عنه كل مسببات الخطر ضمن فضاء المدرسة أو البيئة الخارجية، وتكسبه أنماط الفعل التي تخوله التصرف لتقديم التدخلات الاولية في مستواه العمري.التربية الأمنية التفاعلية كفيلة بتحقيق النجاح لصقل المبادرات الفردية التي تكون هي المعيار الحقيقي للحكم على نجاح مناهج التربية الوقائية. فالمعرفة النظرية وحدها قوة خامدة وليست قوة دافعة، ولا يمكن أن تتحول إلى أفعال وسلوك فعلي إلا إذا تحولت إلى دوافع واتجات نفسية وعادات، ولا يتأتى ذلك بمنأى عن ترغيب العامل فيها وإشعاره بفائدتها له شخصيا، أي جعلها ذات دلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها وممارستها(عاشوري، 2022، ص 84).

كما يمكن إدراج مادة السلامة المهنية ضمن المناهج الدراسية لمختلف الأطوار بغية ترسيخ ثقافة السلامة المهنية، و لا يكون ذلك فقط بتلقي معلومات نظرية بل يتم تطبيق ما تعلمه الطالب في الواقع وبهذه الطريقة يتم تنشئة الفرد وتهيئته لدخول عالم الشغل وهو على دراية تامة بأهمية الوقاية والسلامة في مكان العمل، وعلى هذا الأساس يتم التقليل من المخاطر الذي قد يتعرض لها المورد البشري في مكان العمل.

3-2-4- وسائل الإعلام:

إن لوسائل الإعلام دور كبير في تغيير الرأي العام وترسيخ ثقافات معينة وابراز توجهات دون أخرى، لذلك فإن الإعلام بجميع أشكاله (صحافة، تلفزيون، انترنيت، إذاعة، جرائد...إلخ) يعد سلطة رابعة حيث يستطيع أن يمنح لأفراد المجتمع ثقافات متعددة سواء في المجال المهني أو السياسي أو الاقتصادي أو التاريخي أو الديني...الخ فالفرد من خلال استيعابه للمعلومات وحدوث ما يسمى بالفهم المشترك ووصول الرسالة من المرسل (وسائل الاتصال) إلى المرسل إليه (الجمهور) يمكن أن يدرك مدى أهمية او خطورة ما يحيط به.

ومن الملاحظ في حياتنا المعاصرة أن دور وسائل الإعلام قد تعاظم بشكل هائل، وفي ضوء ذلك يذهب البعض إلى أن التغيير الثقافي ما هو إلا ثمرة من ثمرة وسائل الإعلام، وإن دل ذلك على شيئ فإنما يدل على أهمية الدور الذي تلعبه هذه الوسائل، إن معظم صور الإبداع والاختراع و الاكتشافات تكون إلهاما من وحي الخبرة والاتصال بالآخرين ومعايشة وسائل الإعلام، والإطلاع على

بحوث ودراسات مماثلة يتخذها المجددون عموما منطلقا يتوصلون من خلاله إلى ابتكاراتهم (عتيقة، فؤاد، 2017، ص250).

3-2-5- مؤسسة المسجد:

لهذه المؤسسات دور كبير في عملية التنشئة الاجتماعية فهي تمس الفئات من مراتب اجتماعية و وظيفية متنوعة، فداخل المسجد لديه القابلية للاستماع والتلقي أكثر من غيره.

الخطب المنبرية بإمكانها تغيير الكثير من التفسيرات الخاطئة للنصوص الشرعية في مجال حفظ الصحة والأمن و البيئة، بالتوظيف المناسب للخطاب الديني. فلو أخذنا نمط السلامة القهرية فسنجد بعض الفاعلين الاجتماعيين يفكرون ويعملون بمنطق القدرية في وقوع الحوادث، ولا ينفع عندهم الأخذ بأسباب الوقاية، بحجة أن الحوادث مقدرة.(عاشوري، 2021، ص100).

إن بناء ثقافة سلامة قوية في المنظمة يحتاج الكثير من الجهود والمهام والأنشطة المستدامة التي يجب أن تقوم بها المنظمة والمسئولين عن السلامة فيها، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على ثقافة المنظمات منها العوامل الداخلية التي تتعلق بالتنظيم والقيادة و أنماط الإشراف وظروف مكان العمل، وأخرى عوامل خارجية تتعلق بموقع المنظمة والبيئة المحيطة بها واتصالات المنظمة بمحيطها وغيرها من العوامل التي يجب على مسؤول السلامة التعرف عليها ودراستها جيدا، ومن ثم التعامل معها بالطرق المناسبة لتحقيق أهداف السلامة المطلوبة.

وقد تؤدي هذه العوامل إلى إيجاد ثقافة إيجابية في المنظمة تساهم في إنجاح برامج السلامة في المنظمة وتحقيق أهدافها، وعلى النقيض فقد تؤدي إلى تشكيل ثقافة سلامة سلبية تساهم في فشل برامج السلامة مما ينتج عنها وقوع المنظمة تحت وطأة الحوادث والكوارث والحرائق المتكررة التي قد تؤدي إلى خسائر فادحة في الأرواح أو الممتلكات وفي هذا السياق تشير التقارير و الإحصاءات إلى وفاة **2.34** مليون شخص كل عام بسبب حوادث أو أمراض مرتبطة بالعمل – وفقا لمنظمة العمل الدولية– كما أن هناك حوالي **340** مليون حادث عمل و **160** مليون ضحية لأمراض مرتبطة بالعمل سنويا. ومن الناحية الاقتصادية، فإن تقديرات منظمة العمل الدولية تشير إلى أن **4 %** من الناتج المحلي الإجمالي العالمي يفقد بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهي نسبة ضخمة لا تستطيع الحكومات ولا المنظمات تحملها.

وبناءا عليه، ولأن الدراسات والبحوث والملاحظات المنشورة تشير إلى أن تعزيز ثقافة السلامة له التأثير الأكبر على الحد من هذه الحوادث والإصابات والأمراض والوفيات، ولهذا السبب الجوهري فإن الاهتمام بتعزيز ثقافة السلامة يجب أن يكون الأولوية القصوى في جميع المنظمات (الزهراني، قضايا في السلامة، ثقافة السلامة، 2021، https://www.linkedin.com).

خاتمة:

إن ثقافة السلامة المهنية أمرا ضروريا لأي تنظيم، إذ تلعب دورا مهما في الحفاظ على سلامة الأفراد و صحتهم، كما أنها تنشر الوعي بمختلف الأخطار

الذي قد يتعرض لها الفرد في محيط عمله وبذلك تكون ثقافة السلامة المهنية بمثابة واق لهم وتجنبهم الوقوع في مختلف الأخطار التي تهدد سلامتهم الجسدية والنفسية. ومن أجل تكريس هذه الثقافة ونشرها على نطاق واسع لابد من أن تتضافر مختلف الجهات وتعمل معا من أجل بناء ثقافة سلامة مهنية قوية من داخل المنظمة و خارجها، وعليه فإن اكتساب ثقافة السلامة يكون أحد أسباب العمل بها وهكذا لا تجد المنظمة أي عائق أمامها فيما يتعلق بحماية موردها البشري.

قائمة المراجع:

1- الفارس، سليمان خليل و آخرون: إدارة الموارد البشرية (الأفراد)، منشورات جامعة دمشق، سوريا.

2- الحمداني، معن يحي (2009): الأمن والسلامة الصناعية (الاسعافات الأولية)، ط1، صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

3- الكرخي، مجيد (2014): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

4- عقيلي، عمر وصفي (2013): تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية، (الاستراتيجيات، الاقتصاديات)، ط1، زهران للنشر والتوزيع، عمان.

5- شرارة، مجدي عبد الله (2016): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريديش، مصر.

6- كوش، دنيس (2007): مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، ط1، مركز دراسات الوحدة العربي للنشر، بيروت.

7- الختاتنة، سامي محسن (2013): علم النفس الصناعي، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

8- بسيوني، اسماعيل علي (2008): إدارة الموارد البشرية، جامعة الأزهر، مصر.

9- برنوطي، نائف سعاد (2004): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

10- حمود، خضير كاظم، ياسين كاسب الخرشة (2007): إدارة الموارد البشرية، ط1، المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

11- كشواي، باري (2002): إدارة الموارد البشرية، ط2، كوجان بيدج للنشر والتوزيع، مصر.

12- عقيلي، وصفي عمر (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

13- كافي، مصطفى يوسف (2014): إدارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.

14- بلال، مشعلي (2011): "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة". رسالة ماجستير. جامعة فرحات عباس، سطيف: ص89.

15- بوحرود، فتيحة و قورين سعاد (2020): " ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO 45001، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، العدد03: ص311.

16– عاشوري، جمال الدين (2022): "تعزيز ثقافة السلامة المهنية رهان التحكم في أخطار العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، العدد04: ص22.
17– رريب، الله محمد (2013): "واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد11: ص47.
17– زغيمة، منى (2013): "الأسرة، المدرسة ومسارات التعلم". رسالة ماجستير. جامعة منتوري، قسنطينة: ص26.
18– حرايرية، عتيقة و نعوم، فؤاد (2017): "ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة"، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 08: ص250.
19– شاوش أخوان، جهيدة (2015): "واقع المجتمع المدني في الجزائر". أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر ، بسكرة: ص24.
20– عاشوري، جمال الدين(2021): "الرقابة التنظيمية وثقافة السلامة بالمؤسسة الصناعية الجزائرية". أطروحة دكتوراه. جامعة محمد لمين دباغين، سطيف: ص 118، 119.
21 – الزهراني، خالد(2021): قضايا في السلامة، ثقافة السلامة المهنية، https://www.linkedin.com يوم: 22 أكتوبر 2023.
22– الحوامدة، طلال(2020): ثقافة السلامة والرعاية الصحية، https://e3arabi.com يوم: 10 أكتوبر 2023.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 41-68

المخاطر الصناعية المرتبطة ببيئة العمل

Industrial risks associated work environment

ط. د عبد الحق سويلم*

جامعة عمار ثليجي الأغواط /الجزائر، مخبر الصحة النفسية

د. سليمان خويلدي **

جامعة غرداية /الجزائر

تاريخ الإرسال:10/19/ 2023 تاريخ القبول: .2024/01/10

ملخص: تهدف الدراسة للتعرف على ماهية المخاطر الصناعية التي تواجه المنظمات أثناء ممارستها لأنشطتها والتي تؤثر على صحة وسلامة العمال في بيئات العمل المختلفة نظرا لتعددها وزيادة نسبة المخاطر الصناعية بها، ولتحقيق ذلك إعتمدنا تقديم مجموعة من العناصر التي توضح ذلك مع الوقوف على العناصر التي تجنبنا الوقوع فيها وتخفف منها، حيث توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج نذكر أهمها:

– تعتبر المخاطر الصناعية من بين العوامل التي تتحكم في بقاء ونمو وإستمرارية مختلف المنظمات.

* المؤلف المرسل: ط.د عبد الحق سويلم

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: Khouildi.slimane@univ-ghardaia.dz

- يساهم الوعي بموضوع المخاطر الصناعية في تخفيفها والحد منها في المنظمات.

الكلمات المفتاحية: المخاطر الصناعية، مسببات المخاطر الصناعية، أنواع المخاطر الصناعية.

Abstract: The study aims to identify the industrial risks that organizations face while carrying out their activities, which affect the health and safety of workers in different work environments due to their multiplicity and the increase in the proportion of industrial risks in them. To achieve this, we have adopted a set of elements that explain this, while identifying the elements that we avoid falling into and reduce. Among them, the study reached a set of results, the most important of which are mentioned:

- Industrial risks are among the factors that control the survival, growth and continuity of various organizations.
- Awareness of industrial risks contributes to mitigating and reducing them in organizations.

Keywords: Industrial risks, Causes of industrial risks, Types of industrial risks.

مقدمة:

يعتبر موضوع المخاطر الصناعية من المواضيع المهمة والتي تشكل تحديا كبيرا تسعى أغلب المنظمات للحد منها جراء التطور والتقلب السريع والمستمر سواء في الألات أو الأنساق أو الظروف أو البيئات مما يستدعي التخطيط والتنبؤ المستقبلي لها، كما أن معاناة العمال في بيئات العمل المختلفة وخاصة الصناعية منها والتي أودت بحياة الكثيرين منهم إستدعى من المنظمات بضرورة الإهتمام بمعايير الأمن والسلامة المهنية للتقليل من نسبة المخاطر الصناعية والخسائر بصفة عامة.

ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن أكثر من 6500 شخص حول العالم يتوفى يوميًا بسبب أمراض مرتبطة بالعمل وأكثر من 1000 شخص يوميًا يتوفى بسبب الحوادث المهنية، ارتفع عدد الوفيات السنوية المرتبطة بالعمل من 2.33 مليون عام 2014 إلى 2.78 مليون عام 2017، من بين 2.78 مليون حالة وفاة مرتبطة بالعمل عام 2017، ارتبط 2.4 مليون بأمراض مهنية، وسجلت حوادث العمل القاتلة أعلى مستوى لها في آسيا، حيث بلغت 71.5٪ عام 2014، تليها إفريقيا 18.9٪، وأمريكا 6.5٪، وأوروبا 2.9٪، كان معدل الوفيات الناجمة عن الحوادث لكل 100,000 شخص هو الأعلى في إفريقيا 17.4٪ وآسيا 13٪ مما يعكس التوزيع العالمي للسكان العاملين والأعمال الخطرة، فضلاً عن المستويات المختلفة للتنمية الإقتصادية (منظمة الأمم المتحدة للتنمية والصناعة، 2021، ص5).

كما أن هناك ارتباط عضوي بين المخاطر وبين تحقيق النتائج، فكلما قبلت شركة أن تتعرض لقدر أكبر من المخاطر، تفترض تحقيق جانب أكبر من النتائج، ومع احتمال أن تكون النتائج خسائر في حال عدم درايتها الفعلية بحدود الخطر، ولذلك لم تعد هناك أهمية كبيرة لإكتشاف المؤسسة مخاطر عملها بهدف مواجهتها بقدر ما هناك أهمية لإحتواء هذه المخاطر والتعامل معها (عبدلي، 2011، ص 14).

كما لا ننسى أن الفضل في تحسين بيئات ومراكز العمل المختلفة بالمنظمات يعود للمدارس والنماذج والنظريات الخاصة بميدان العمل والتي ساهمت بشكل كبير في ذلك من جهة، والنقابات العمالية أيضا من جهة أخرى، كما لا يمكن أن نغفل على المشرع الجزائري الذي ساهم في ذلك من خلال عدة مراسيم

وإتفاقيات ومعاهدات وطنية ودولية سهلت التعامل مع هذه المخاطر الصناعية في بيئات العمل المختلفة وكانت من أهم أسباب التقدم والتطور في هذا المجال، ومما سبق وللإلمام بجوانب الموضوع المختلفة سنقوم بالتطرق للمخاطر الصناعية المرتبطة ببيئة العمل.

1. مفاهيم الدراسة:

هناك وجهات نظر مختلفة حول بعض المفاهيم المرتبطة بالمخاطر الصناعية سنتطرق لجزء منها في مايلي وبإيجاز:

1.1 الخطر: هو عدم التأكد من وقوع خسارة معينة. (Jean-Paul Louisot, 2005, p25)

2.1 المخاطر: هي أحداث غير مرئية وغير مرغوبة في المستقبل (الراوي، 2009، ص 8).

3.1 المخاطرة: هي حالة يكون فيها إمكانية أن يحدث إنحراف معاكس عن النتيجة المرغوبة المتوقعة أو المأمولة (حماد، 2007، ص 16).

4.1 المخاطر المهنية: هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات أو الإعاقات أو الأمراض المهنية في بيئة العمل (بكراوي، 2019، ص 39).

5.1 المخاطر الصناعية: هي كل حدث طارئ ينتج في مكان أو موقع صناعي وينجر عنه عواقب وخيمة (جسمية) على العمال والسكان المجاورين (التجمعات السكنية المحاذية لمنطقة النشاط) والممتلكات وجمال المحيط (البيئة المحيطة). (Ministére , 2005, p 250)

6.1 المخاطر الصناعية: هي العوامل السلبية التي تؤثر على البيئة الصناعية، فقد تتسبب في إعاقة النشاط الصناعي، ويمكن أن تلحق الضرر في الموارد البشرية والمادية والممتلكات، وكافة الأصول في المنشأة والبيئة الطبيعية الخارجية (الطحان، 2008، ص 50).

7.1 السلامة الصناعية: هي مجموع الإجراءات، والإحتياطات الوقائية المتبعة في التخطيط والتصميم والإشراف والتنفيذ والتشغيل والصيانة لضمان سلامة المنشأة الصناعية والعاملين فيها، والإطمئنان على كفأة سير العمل (الأشقر وأخرون، 2021، ص 394).

8.1 إدارة الأخطار الصناعية: هي تلك العملية التي تمكن من معرفة الأخطار وتحليلها، ومن ثم وضع الحل المناسب الذي يزيل هذه الأخطار أو يقلل من آثارها (درويش، 1996، ص 45).

9.1 الأمن الصناعي: هو العمل على تقليل الحوادث في الصناعة وتكاليف الإصابة الناتجة عنها، والتي تتناسب تناسبا طرديا مع عدد الحوادث والإصابات وذلك بغرض حماية العمال وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

10.1 نظام الوقاية: هو نظام يهدف إلى توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها صحية وأكثر أمنا حتى لا تقع فيها حوادث وإصابات مهنية وذلك بقصد حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية (مدكور، 1997، ص 144).

من خلال كل ما سبق حول مفاهيم الدراسة تبين لنا أن المخاطر الصناعية تعتبر عنصر مهم في ميدان العمل أو الصناعة، كما أن هذه المخاطر تشمل كل ما يسبب الخسائر المادية والبشرية في المنظمات، ولتحقيق السلامة

الصناعية يجب على المنظمات إدارة هذه المخاطر بعناية من خلال تقييم الأخطار وتصنيفها مع تطبيق إجراءات الوقاية، وكل هذا حتما سيساعد في تحقيق الأمن الصناعي ويساهم في تخفيف نسبة المخاطر الصناعية في بيئات العمل المختلفة، لأنه لا يمكن بشكل أو بأخر القضاء نهائيا على المخاطر الصناعية بل يمكن التخفيض من نسبة حدوثها أو الوقوع فيها.

2. مسببات المخاطر الصناعية:

مسببات الخطر هي مجموعة من العوامل التي تؤذي إلى زيادة معدل تكرار الخطر أو زيادة احتمال حدوث الخسارة ويمكن أن تزيد من شدة الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر أو الإثنين معا فمثلا التدخين يعتبر عاملا مساعدا يزيد من احتمال وقوع حادث الوفاة (عبدلي، 2011، ص 35).

كما هناك عدة أسباب تساهم في حدوث المخاطر الصناعية سنتطرق للبعض منها في مايلي:

1.2 الأسباب الفنية المرتبطة بموقع ومباني المنظمة ومنها:

– عدم إختيار الموقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة.

– عدم إتباع المواصفات الهندسية في تأسيس وبناء وإرتفاعات وأطوال المصانع وعنابرها المختلفة.

– سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع والعنابر والمخازن مما يؤذي إلى إرتطام الأشخاص والآلات والمعدات معاً.

– سوء عملية وضع الترتيب الأساسي للآلات والمعدات على أرضية المصنع.

– عدم إتباع نظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل.

– سوء عملية تخزين المواد الملتهبة والمتفجرات والغازات القابلة للإنفجار، بحيث تكون مصدراً خصباً للحرائق والحوادث والوفاة.

2.2 الأسباب المرتبطة بالألات والمعدات ويمكن إدراجها في مايلي:

– إهمال عمليات الصيانة والإصلاح في الوقت المناسب.

– ضيق مكان الآلات والمعدات بما يؤذي إلى صعوبة حركة العامل وما يترتب على ذلك من حوادث وإصابات.

– عدم ملائمة درجة الآلية المستخدمة لكفاءة وخبرة وقدرة العامل.

– عدم إحاطة الأجزاء المتحركة في الآلة كالمحاور والسيور بحواجز تمنع اقتراب العمال منها.

– عدم وجود أجهزة ونظم إنذار متقدمة وقاية للعاملين من الأخطار المحتملة (شرارة، 2016، ص 27).

– عدم مراقبة الألات والمعدات الصناعية.

– إستهلاك الألات واندثار عمرها الإنتاجي مما يجعلها مصدرا للحوادث.

– سوء توزيع فتحات التهوية أو ضعف الإنارة.

– عدم الإهتمام بتطبيق تعليمات السلامة التي تم التدريب عليها (صالح والربيعي، 2018، ص 9).

– عدم التدريب الجيد للعامل على ممارسة مهام عمله وفقا لأصول الممارسة السليمة وبعيدا عن أي مخاطر تنجم عنها.

– عدم توفر معدات الوقاية الشخصية.

– عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية.

– عدم تعيين فنيين ومدراء خطر بالمنظمات.

– عدم وضع سياسة سلامة واضحة في المنظمات الصناعية.

– ضعف الإجراءات المتعلقة بالرقابة والتفتيش للتأكد من تطبيق العمال وأصحاب العمل لتعليمات السلامة والأمن الصناعي في العمل (صالح والربيعي، 2018، ص 10).

من خلال التطرق لمسببات المخاطر الصناعية اتضح لنا أن القيام بتحليل هذين العنصرين يساهم بشكل كبير في عملية تحديد وفهم المسببات المحتملة للمخاطر الصناعية من جهة، وعملية تطبيق الأجراءات والتدابير الوقائية اللازمة للحد منها من جهة أخرى، كما يساهم أيضا في وضع إستراتيجيات صحيحة وفعالة للتحكم في المخاطر الصناعية وإدارتها بشكل أفضل، وكل هذا من أجل ضمان أمن وسلامة مراكز وبيئات العمل المختلفة بالمنظمات، كما أن مسببات المخاطر الصناعية لا تقتصر على العنصرين السابقين بل هي عديدة ومتنوعة ولا يمكن حصرها.

3. أنواع المخاطر الصناعية:

هناك عدة تصنيفات لأنواع المخاطر الصناعية سنتطرق لإحداها وهي كتالي:

1.3 المخاطر الميكانيكية: هي تلك المخاطر التي تحدث عند تلامس مصدر من مصادر الطاقة الميكانيكية لجسم الإنسان، بحيث تكون فوق قدرة تحمل الجسم، وتشمل جميع أنواع المخاطر النّاتجة من اصطدام جسم الإنسان، أو الإصطدام بينه وبين جسم صلب أثناء حركة أحدهما أو كليهما (وزارة العمل الأردنية، 2022، ص 45).

كما تنتج أيضا عن المعدات والألات والماكينات مثل إستخدام المعدات غير مناسبة، وذات المواصفات الرديئة والسيئة، والإهمال في إستخدام أدوات وقاية أعضاء الجسم القريبة من الماكينات (الأشقر وأخرون، 2021، ص 400).

وتعتبر العمليات والآلات الميكانيكية مصدر مخاطر كثيرة على العاملين إذ تنجم عنها نسبة كبيرة من الإصابات التي تسبب عجزا جزئيا أو عجزا مستديما، والعمليات والحركات الميكانيكية مهما كانت بسيطة أو خفيفة لها خطورتها، وتتفاوت هذه الخطورة حسب القوى المؤثرة في تلك العمليات والحركات الميكانيكية تتناسب مع سرعة الحركة وشكل الجزء المعرض له الإنسان (شرارة، 2016، ص 37).

ولتفادي هذا النوع من الأخطار لابد من تخصيص الهيئة المنشأة للعمال أقنعة الرأس مثلا بغرض حمايتهم من أي خطر قد يتعرضون له، أو ارتداء ألبسة مضبوطة غير فضفاضة خاصة للعمال الذين يتعاملون مع الآلات المتحركة، وأن تكون المعدات والآلات سواء من حيث مواصفاتها أو تركيبها سليمة وأمنة بالنسبة للعمال أثناء تأديته العمل الملزم به، ولضمان ذلك من مسؤولية المستخدم صيانتها بصفة دورية وكلما دعت الحاجة إلى ذلك، وذلك من طرف مستخدمون مؤهلون لهذا الغرض الذين تعينهم الهيئة المستخدمة (شاكر وغلاي، 2020، ص 282).

2.3 المخاطر الكيميائية: هي جميع الوضعيات الخطرة التي يتم فيها التعامل مع مواد كيميائية من خلال استعمالها أو التعرض لها بقصد وعن غير قصد، والمخاطر الكيميائية تكون من خلال استنشاق مواد كيميائية وتعتمد درجة خطورة هذه المواد على درجة تركيز المادة ومدة التعرض لها، وتدخل المواد الكيميائية لجسم الإنسان عن طريق أربعة أشكال وهي: الإستنشاق – الإمتصاص وهذا يكون

من خلال الجلد والعينين – البلع – الحقن الخاطئ، ومن بين الملوثات الكيميائية في الهواء نذكر المواد الصلبة وتتمثل في: الأتربة، الأدخنة، الرزاز (هو عبارة عن قطرات من السوائل العالقة بالجو)، الألياف (دوباخ، 2009، ص 73).

أيضا هي تلك المخاطر الناتجة عن استعمال مواد كيميائية خطيرة سامة أو قابلة للإشتعال، حيث تشكل هذه المواد خطر على الإنسان، ما يؤذي إلى تسممه أو حرقه وكذا تقود الفرد إلى وقوعه في حوادث وأمراض مهنية مزمنة كالسرطانات، أو قد تتسبب في انفجارات وحرائق نتيجة عدم تخزينها بالطريقة اللازمة أو العمل أمامها دون اتخاذ إجراءات وقائية (سيني، 2017، ص 34).

كما تعتبر المخاطر الكيميائية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة، ويختلف تأثير المواد الكيميائية المستعملة أو المتداولة على العمال المعرضين لها بحسب نوعها وتركيبها الكيماوي وحالتها الطبيعية سائلة أو صلبة أو غازية، والمواد الكيماوية تأتي خطورتها أساسا فيما تحدثه من أمراض مهنية أي تأثيرها المباشر في المقام الأول ثم ما تسببه للعاملين من انخفاض في قدرتهم الذهنية والبدنية نتيجة هذه الأمراض مما يجعلهم عرضه للإصابات والحوادث (شرارة، 2016، ص 69).

ويستلزم على أصحاب العمل الحرص على ضمان عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض، واختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه، واستخدام أساليب التحكم الهندسي، وتقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية (منظمة العمل الدولية، 1990، المادة: 12-13-14).

3.3 المخاطر البيولوجية: تنتج هذه المخاطر بسبب إنتشار الكائنات الحية الدقيقة والمعدية، وما تفرزه من المواد السامة وطفيليات ممرضة، وتنتقل بواسطة الطعام أو

ملوثات المكان أو العدوى من الأمراض المهنية (الأشقر وأخرون، 2021، ص 400).

كما تنشأ المخاطر البيولوجية نتيجة التعرض للكائنات الدقيقة الحية المعدية من البكتيريا والفطريات والميكروبات والفيروسات، والطفيليات، وإفرازاتها السامة، وللمخاطر البيولوجية تأثير قوي وخطير عند التعرض لها، فهي قد تؤذي إلى الوفاة أو الإصابة بالأمراض الوبائية الخطيرة والمعدية، وتكمن المخاطر البيولوجية في التعرض لها، ودخول هذه الكائنات المختلفة لجسم الإنسان، وغالبا ما تأتي من وسائط ناقلة ليس لها علاقة مباشرة بالمنتجات الصناعية للمواد الكيميائية (وزارة العمل الأردنية، 2022، ص 45).

4.3 المخاطر الكهربائية: هي المخاطر التّي تحصل نتيجة التّلامس مع أجزاء حاملة للتّيار الكهربائي والتّي ينتج عنها إكتمال الدائرة الكهربائية (وزارة العمل الأردنية، 2022، ص 46).

حيث أن الكهرباء مصدر أساسي من مصادر الطاقة وعصب الحياة العصرية وهي الطاقة المحركة في الصناعات المختلفة، إن استخدام الكهرباء لا يخلو من المخاطر على الإنسان وعلى الممتلكات، والأخطار الكهربائية أكيدة الوجود في توصيلات وصيانة واستعمال الأجهزة الكهربائية، والسيطرة على معظم مخاطر الكهرباء ليس صعبا أو باهظ التكاليف ولكن تجاهل وإهمال إجراءات الحماية من الكهرباء يسبب أضرارا كثيرة للأشخاص والممتلكات (شرارة، 2016، ص 43).

كما لها علاقة بطبيعة التمديدات والعوازل الكهربائية المستخدمة في المصانع، وإستخدام المقابس والمفاتيح ذات الجودة الرديئة التي تتلف بسبب الأحمال الكهربائية، وكذلك مخاطر التسرب الكهربائي (المغير، 2018، ص 8).

5.3 المخاطر الفيزيائية: يقصد بالمخاطر الطبيعية في جو العمل كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإضاءة أو الإشعاعات الضارة أو الزيادة أو النقص في الضغط الجوي الذي يجرى فيه العمل، ولهذه العوامل أثران على سلامة العمال وصحتهم، تأثير مباشر يتمثل في إصابتهم بالأمراض المهنية نتيجة عدم توافر النسب المأمونة التي يجب أن تكون عليها هذه العوامل، وتأثير غير مباشر يتمثل في أن عدم توافر هذه النسب المأمونة من العوامل الطبيعية يتسبب في خلق مناخ غير صالح للعمل وظروف غير ملائمة للعمل في ظلها، مما يؤذي إلى إرتباك العامل وإجهاده وخفض حيويته النفسية والصحية مما يعرضه تبعا لذلك للإصابة نتيجة العوامل الهندسية (شرارة، 2016، ص 53).

حيث أن التعرض لهذه العوامل بمعدلات أعلى من المعايير التي حددتها منظمة العمل الدولية أو منظمة الصحة الدولية يؤذي إلى أضرار بالغة على صحة الإنسان أو بيئة العمل أو الصحة العامة (المغير، 2018، ص 7).

6.3 مخاطر الحريق: تنتج من خلال تفاعل مواد معينة أو تشكل ظروف معينة تؤذي الى نشوب حريق في بيئة العمل، ومخاطر الحريق هي أنواع تتمثل في: حرائق المواد الصلبة كالورق والخشب، حرائق المواد الغازية السائلة كالبنزين، والنفط، والغاز، وحرائق المعادن كالصوديوم والمعادن، وأخيرا حرائق الكهرباء الذي ينشب جراء شرارات كهربائية أو سوء استعمال وتصرف من طرف العامل للطاقة الكهربائية (مزياني بتصرف، 2014، ص 94).

والإشتعال في الأصل هو تفاعل كيميائي يحدث بين مادتين هما الوقود (مادة قابلة للإشتعال) وأكسجين الهواء (مساعد على الإحتراق) إذا وصلت درجة حرارة المادة إلى (نقطة الاشتعال)، وتختلف درجة الإشتعال من مادة إلى أخرى، والمخاطر الناتجة عن الحرائق غالبا ما تكون فادحة، ونتائجها تصل إلى التدمير

الكلي أو الجزئي في مناطق وقوعها، إضافة إلى احتمال إصابة فرد أو مجموعة من الأفراد بالحروق أو الإختناق، أو حدوث وفيات في المنشآت (وزارة العمل الأردنية، 2022، ص 47).

كما أن الحرائق تبدأ دائما وعادة من نطاق ضيق ثم تنتقل إلى نطاق كبير، كما أن معظمها ينشأ من شرارة صغيرة قد تكون بسبب الإهمال في إتباع طرق وأساليب الوقاية من الحرائق، كما أنها قد تنتشر بسرعة إذا لم يتم التحكم فيها والسيطرة عليها مباشرة من خلال إطفائها، لأنها قد تخلف خسائر ومخاطر فادحة سواء في الأرواح أو الممتلكات أو الأموال أو المنشأت، وذلك لوجود كميات كبيرة ومعتبرة من المواد القابلة للأشتعال في كامل محيط المنظمات، فالحريق عبارة عن تفاعل كيمائي يشمل الأكسدة السريعة للمواد القابلة للأشتعال (ونس بتصرف، 2015، ص 41 – 42).

وعليه فالمؤسسة ملزمة بحماية العمال من أي حريق قد يحدث في أماكن العمل، وذلك من خلال توفير أجهزة ووسائل الحماية والإطفاء، مع ضرورة توفير أنظمة الإنذار والتحذير وفق طبيعة كل عمل أو نشاط تحسبا لحدوث الحرائق، أو قيام الهيئة المستخدمة بعزل أماكن العمل عن كل ما يمكنه التسبب في نشوب الحرائق، كما أنه من الضروري توفير مخارج للنجدة في أماكن العمل المختلفة تساهم في إجلاء العمال في حالة حدوث أي حريق أو خطر أخر (شاكر وغلاي بتصرف، 2020، ص 282).

7.3 المخاطر النفسية والإجتماعية: تؤثر الحالة الصحية والنفسية المتعبة للعامل على أدائه وكفاءته في تنفيذ العمل مما قد يعرضه للمخاطر، وإرغام العامل على تأدية المهام الشاقة والمتجاوزة عن القدر الذي بإستطاعة العامل إنجازه قد يؤثر على أدائه ويعرضه للمخاطر (بكراوي، 2019، ص 43).

كما أكد أوبراهم وبوظريفة في دراستهما سنة 2018 على أنه كلما كانت بيئة العمل مريحة للعامل كلما زادت الدافعية والرغبة في العمل والإبداع، فبيئة العمل التي تتوفر على الضغوطات النفسية (القلق، العنف، صراع...إلخ) يكثر فيها المخاطر النفسية والإجتماعية، وهذا ما يمثل عبئا كبيرا على المنظمات، كما أن هذه السلوكات وردود الأفعال ناتجة عن الإحتياجات والمتطلبات المرتفعة والتي تتطلبها الوظيفة، كما تعتبر البيئة المحيطة للفرد العامل من بين العوامل والأسباب الكبرى التي تؤثر على حياة الفرد المهنية وتسبب له ضغوطات لا يمكن التحكم فيها والسيطرة عليها في العمل (أوبراهم وبوظريفة بتصرف، 2018، ص 10).

ومن حق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، وهذا عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل، أو الظروف التي يتم فيها، كما يتضمن بحث أسباب وقوع الحوادث ووضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها، حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية (ماموني، 2019، ص 45).

8.3 المخاطر الأرغونومية: والتي يمكن تسميتها أيضًا بالمخاطر التلاؤمية على أنها أنواع المخاطر الموجودة في بيئة العمل ويحد منها من خلال ضمان ملائمة العمل وأدواته، وتصميم المعدات والأجهزة تصميما يناسب ويلائم الجسم البشري وحركته وقدراته الطبيعية، وتُحتسب هذه المخاطر من خلال تحديد القياسات المناسبة التي تناسب نسبة (97.5%) من البشر ضمن مجتمع معين وتعمل هذه المخاطر على التأثير على صحة العاملين في موقع معين، وجعل النشاطات التي يقومون بها أكثر صعوبة حسب ملائمة هذه القياسات للجسم البشري للعاملين (وزارة العمل الأردنية، 2022، ص 47).

من خلال التطرق لأنواع المخاطر الصناعية تبين لنا أنها مجموعة متنوعة من العوامل التي تشكل تهديدات وتحديات كبيرة نحو تحقيق الأمن والسلامة في بيئات ومراكز العمل المختلفة بالمنظمات، كما أن هذه المخاطر الصناعية تشمل مجموعة من الجوانب يجب مراعاتها، سواء المخاطر الكهربائية المتعلقة بالتيار الكهربائي أو المخاطر الميكانيكية التي تنشأ من الأجهزة والمعدات والألات...، أو المخاطر البيولوجية المرتبطة بالميكروبات والفيروسات والعوامل البيولوجية أو المخاطر الكيميائية والمرتبطة بالمواد الكيمياوية السامة والضارة والقاتلة أو المخاطر الفيزيائية المرتبطة بتعرض العمال للإشعاعات والرطوبة والضوضاء...، أو مخاطر الحريق والتي تعتبر تهديدا خطير للأفراد والممتلكات معا أو المخاطر النفسية والإجتماعية والمرتبطة بصحة العمال وبيئة العمل...، أو المخاطر الأرغونومية والتي ترتبط بعملية تصميم أماكن العمل وتوفير الراحة للعمال من خلال عملية الموائمة بين نسق الإنسان ألة.

كما أن تحليل ومعالجة هذه الأنواع المختلفة من المخاطر الصناعية يتطلب تقييم دقيق وعميق، مع تطبيق إجراءات وقائية مناسبة وصحيحة لتحقيق أو الحفاظ على الأمن والسلامة في محيط وميدان العمل، كما أن تحليل ومعالجة هذه المخاطر الصناعية يشكل تحديا أساسي ومباشر في مجال إدارة المخاطر الصناعية لمختلف المنظمات وخاصة الصناعية منها.

4. النظريات المفسرة للحوادث والمخاطر المهنية:

هناك عدة نظريات ونماذج اهتمت بالحوادث والمخاطر المهنية في المنظمات نذكر منها مايلي:

1.4 نظرية الضغط والتكيف: تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل، تعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية

وخارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من بيئته الداخلية (متعلقة بالفرد كسماته الشخصية، مرض، الإدمان،...)، أو من البيئة الخارجية (الإضاءة الشديدة، الحرارة، الضوضاء،...)، وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوترات.

2.4 نظرية التحليل النفسي: ترى من خلال صاحبها "سيغمود فرويد" أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات، ويعتمد أصحاب هذا الإتجاه أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه نحو الذات، وأن سبب معظم الحوادث الدافعية اللاشعورية.

3.4 النظرية الإجتماعية: ترى أن الظروف الإجتماعية الصعبة وغير الملائمة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الإنفعالات والإضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل (شعباني، د ت، ص 9).

من خلال التطرق للنظريات المفسرة للحوادث والمخاطر المهنية إتضح لنا أن نظرية الضغط والتكيف تركز على فهم كيفية تأثير الضغوط والتحديات الموجودة في بيئة العمل على سلوك وأداء العاملين، كما أنها قد تساعد أيضا في تفسير سبب تكيف بعض الأفراد مع هذه الضغوط، كما أنها أيضا تعتبر أن العوامل المؤثرة في العمل وبيئته قد تؤذي إلى تكيف الأفراد معها أو إلى زيادة المخاطر الصناعية بالمنظمة إذا لم يتم التعامل مع هذه الضغوط بشكل صحيح، أما نظرية التحليل النفسي فهي ترتبط بفهم العوامل النفسية، حيث أن مؤيدوها يعتقدون أن التحليل النفسي يساهم بشكل كبير في توجيه السلوكات والتصرفات والأفعال التي يقوم بها الفرد، كما يوجه أيضا الأجراءات والقرارات الأمنة والصحيحة في بيئة ومكان العمل بالمنظمة، أما النظرية الإجتماعية فهي تركز

على الفهم الإجتماعي لكيفية تأثير التفاعلات بين الأفراد والمجتمع في البيئة الداخلية والخارجية للعمل، كما يمكن أن تلعب العلاقات الإجتماعية والتواصل دورا هاما وأساسي في تحديد مستوى المخاطر المهنية والسلوك الأمن والصحي في بيئة العمل وذلك عن طريق تعزيز التفاعلات الإجتماعية الإيجابية بالمنظمة.

كما أن هذه النظريات يمكن أن تكون أدوات ووسائل قيمة تستخذم كنماذج لفهم وتحليل ووصف المخاطر الصناعية التي قد تحدث أو حدثت، وهذا ما يساهم بشكل أو بإخر في توجيه الإجراءات والطرق والأساليب الوقائية التي يتم إتخاذها في المنظمات، لذلك يجب دمج هذه النظريات مع البيانات والأمثلة العملية لتطبيقها بشكل فعال وصحيح في ميدان العمل الحقيقي من طرف المختصين والخبراء.

5. أنشطة إدارة المخاطر الصناعية:

هناك عدة أنشطة لإدارة المخاطر الصناعية حيث أن Hamilton وضحها في مايلي:

- تجميع المعلومات عن الأصول الخطرة بالشركة.
- تحديد التهديدات المتوقعة Threats لكل أصل.
- تحديد مواطن الخلل Vulnerabilities الموجودة بالنظام والتي تسمح للتهديد بالتأثير في الأصل.
- تحديد الخسائر التي يمكن أن تتعرض لها المنشأة إذا حدث التهديد المتوقع.
- تحديد الأساليب والأدوات البديلة التي يمكن الإعتماد عليها لتدنية أو تجنب الخسائر المحتملة.
- تحديد الأساليب والأدوات التي قررت المنشأة الإعتماد عليها في إدارة المخاطر المحتملة. (Hamilton, C.R, 1998, p70)

من خلال ما سبق حول أنشطة إدارة المخاطر الصناعية إتضح لنا أنها تساهم بشكل كبير في التقليل من الحوادث والأمراض والمخاطر المهنية في أماكن ومراكز العمل، كما تضمن إستمرارية ونجاح مختلف العمليات بالمنظمات بشكل فعال وصحيح، كما أن إدارة المخاطر الصناعية تعتبر عاملا مهم وعنصر حاسم في تحقيق بيئة عمل أمنة وصحية ومستدامة، ويتحقق هذا من خلال التفاعل المستمر بين العمال مع توعيتهم بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها بشكل أمن وصحيح.

6. طرق الوقاية من المخاطر الصناعية:

هناك عدة طرق تساهم في التخفيف والحد من نسب حدوث المخاطر الصناعية، سنتطرق للبعض منها في مايلي:

– إتباع النظم الهندسية المتقدمة في إختيار الموقع والبناء والتشييد وتقسيم المصنع وترتيبه داخليا.

– التخزين الجيد والآمن خاصة للمواد والغازات القابلة للإنفجار بحيث تكون بعيدة عن العنابر الإنتاجية أو في مؤخرة المصنع.

– إستخدام الآلات والمعدات الإنتاجية الجديدة والآمنة والتي تحتوي على نظم فعالة للإنذار والحماية.

– إتباع نظم سليمة للصيانة والإصلاح من طرف المستثمرين.

– توعية وتدريب العاملين على كيفية إستخدام الآلات وكيفية التصرف عند حدوث مفاجآت غير سارة في العمل (شرارة، 2016، ص 28).

من خلال ما سبق حول طرق الوقاية من المخاطر الصناعية إتضح لنا أنها تساهم بشكل أو بأخر في التقليل ومنع حدوث المخاطر الصناعية بمختلف المنظمات مع تحقيق وضمان صحة وسلامة العمال والممتلكات مع تقليل التكاليف المرتبطة بالمخاطر الصناعية (العلاج، التعويضات...)، كما أن إستخدام طرق

الوقاية من المخاطر الصناعية تعتبر من العناصر الأساسية والحيوية والإستراتيجية في عملية تخطيط وإدارة المخاطر الصناعية بالمنظمات، كما يجب تنفيدها بدقة وفعالية لأنه إذا قمنا بالعمل وفق مبدأ الوقاية خير من العلاج ومبدأ درهم وقاية خير من قنطار علاج فحتما سنحصل على بيئة عمل إيجابية خالية من مختلف المخاطر التي تم التطرق لها سابقا.

7. الأساليب المساعدة على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

هناك عدة أساليب تساهم في تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية بالمنظمات المختلفة سنتطرق للبعض منها وأهمها:

1.7 التوعية والتثقيف: من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفـراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت واقامة الندوات والإجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.

2.7 التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية: وجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دورا أساسيا وهاما في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات، وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

3.7 التدريب: بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

4.7 التفتيش والمراقبة، من خلال:

– زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.

– إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداء النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات.

– التحقيق في حوادث العمل لإكتشاف السبب ووصف الإحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

– إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.

– التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.

– التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت (حرايرية، د ت، ص 13).

من خلال ما سبق حول الأساليب المساعدة على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المنظمات إتضح لنا أنها أساسية، كما أنها عديدة ومتنوعة لا تقتصر على الأساليب التي تم التطرق لها فقط، كما أنها تعمل سويا فهي مكملة لبعضها البعض لكي تحقق وتضمن الوصول إلى أعلى المستويات من الصحة والسلامة المهنية بالمنظمات المختلفة، ويتحقق ذلك من خلال الإلتزام بالقواعد والإجراءات والتشريعات واللوائح والعايير والقوانين الخاصة بمجال الأمن والسلامة من المخاطر المهنية والمعمول بها.

خاتمة:

من خلال كل ما سبق حول موضوع المخاطر الصناعية إتضح لنا أنه يعتبر موضوع جوهري يهم مختلف المنظمات، ويظهر ذلك من خلال سعي وتوجه

أغلب المنظمات نحو منع هذه المخاطر جزئيا أو كليا، فهي تعتبر ظاهرة ملازمة تقع أثناء العمل بصفة غير متوقعة، كما أن المخاطر الصناعية تكون بمستويات عالية في المنظمات الصناعية نظرا لكثرة العوامل المؤذية والمساعدة لها من جهة وتفاعل العنصر البشري مع خصائصها بكثرة من جهة أخرى، ولهذا يعتبر العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي في العملية الإنتاجية في المنظمات، حيث ساهمت العديد من الدراسات والأبحاث في تحديد وتحليل وتفسيــر والكشف عن أهم الأسباب والعوامل التي من شأنها أن تؤذي إلى الوقوع في المخاطر الصناعية وذلك لغرض إجراء التقييم الملائم وإقتراح التحسين المستمر، فبقدر ما ترتفع مستويات هذه المخاطر الصناعية فحتما ستخلف خسائر بشرية ومادية وخيمة، كما أن عملية تقييم المخاطر الصناعية تتأثر بالسـياق الذي تعيشه المنظمة من حيث أبعادها الإجتماعية والتنظيمية والثقافية والسياسية...، كما يساهم هذا التقييم في دعم وتعزيز متطلبات وبيئات العمل في مختلف المنظمات.

كما أن المخاطر الصناعية أسبابها عديدة ومتنوعة يمكن أن تكون تنظيمية أو نفسية أو إجتماعية...، وهذه المخاطر الصناعية يمكن أيضا أن تهدد حياة الفرد عن طريق حدوث إعاقة أو إنهاء مسيرته المهنيـة أو ربما حتى الموت لذلك فهي مرتبطة بسلوكات الفرد بحد ذاته، فسواء كان الوقوع في هذه الأخطار بطريقة عفويه أو قصدية فسيؤذي ذلك حتما إلى الكثير من الأمراض والحوادث المهنية، كما أن سوء البيئة الداخلية والتجهيزات المادية والعوامل المحيطة بالعامل... لها دخل في ذلك، فتوفر المنظمة على وسائل الأمن والسلامة المهنية يجنبها الوقوع في مثل هاتــه الأخطار والحوادث والأمراض المهنية، وعلى ضوء ما سبق توصلنا في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكرها في مايلي:

- تعتبر المخاطر الصناعية من بين العوامل التي تتحكم في بقاء ونمو وإستمرارية مختلف المنظمات.

- يساهم الوعي بموضوع المخاطر الصناعية في تخفيفها والحد منها ومنع تكرارها في المنظمات.

- إلتزام وتقيد العمال بتعليمات ووسائل الأمن والسلامة أثناء العمل، سيساهم حتما في تخفيض نسبة ومستويات المخاطر الصناعية التي قد تحدث بالمنظمات.

- قد تكون المخاطر الصناعية في المنظمات بسبب الإهمال وعدم إتباع الإجراءات اللازمة، أو أن معايير السلامة بحد ذاتها قديمة أو أن تدريب العمال حول معايير الأمن والسلامة غير كافي.

- لا تؤثر المخاطر الصناعية على العمال فقط بل تؤثر أيضا على أسرهم وعلى المجتمع ككل.

- تؤثر المخاطر الصناعية على العمال مسببة لهم جروح بسيطة أو عميقة أو أمراض عادية أو مزمنة أو إعاقة أوعجز جزئي أو كلي أو ربما حتى الوفاة.

- تؤثر المخاطر الصناعية على المنظمة من حيث زيادة مصاريفها وقلة إنتاجها وضعف جودتها.

- تعتبر المخاطر الصناعية من بين أكبر التحديات والعوائق التي تواجه ربحية مختلف المنظمات في عملية المنافسة، وتدخل ضمن عنصر التهديدات.

- المخاطر الصناعية لا يمكن القضاء عليها مباشرة بل يمكن التخفيف من حدتها، وذلك بسبب بيئة الأعمال المعقدة والمضطربة، ونظرا للتغيرات والتعديلات السريعة والمستمرة في الأساليب والإجراءات والسياسات الخاصة بميدان العمل.

- يمكن إعتبار المخاطر الصناعية على أنها جزء لا يتجزأ من مختلف الأعمال سواء الخاصة بالأفراد أو بالمنظمات.

- طرق وأساليب مواجهة المخاطر الصناعية تختلف من منظمة إلى أخرى، ويظهر ذلك من خلال حجم وطبيعة المخاطر التي تتعرض لها كل منظمة.

من خلال نتائج الدراسة تم تحديد مجموعة من الإقتراحات والإرشادات والتوصيات وهي كتالي:

- التنسيق الجيد والفعال بين الإدارة والعمال للوقوف على مختلف المخاطر الصناعية والحد منها، بما أنها ستسبب أضرار وخسائر وخيمة للعمال والمنظمة معا.
- تنظيم ملتقيات ومؤتمرات وطنية ودولية في هذا المجال حول طرق وأساليب توفير الأمن والسلامة في المنظمات المختلفة، لتساهم في نشر روح المنافسة بين المنظمات للحد والتقليل من المخاطر الصناعية المتنوعة، والإستفادة من تجارب المنظمات الناجحة في هذا المجال.
- العمل على دراسة وتحليل مختلف المخاطر الصناعية التي حدثت ولازالت تحدث في المنظمات، وذلك من طرف لجان مختصة في مجال الصحة والأمن والسلامة المهنية، وذلك من أجل إكتشاف الخلل أين يكمن في العمال أو المنظمة بحد ذاتها من خلال القيام بالتفتيش الدوري لمراكز وبيئات العمل المختلفة.
- يجب تعيين مختص أرغونومي في كل منظمة مع إستشارته قبل الشروع في القيام بأي عملية بالمنظمة، وذلك لتجنب القيام بعمليات تساهم في زيادة نسبة ومستوى حدوث أي خطر صناعي.
- تشجيع المنظمات على الدراسات والأبحاث التي تسعى دائما للبحث عن أسباب المخاطر الصناعية المختلفة بالمنظمات، مع إعطاء أهمية كبيرة للنتائج والتقارير التي يتم الوصول إليها عند إستكمال تلك الأبحاث والدراسات.
- تعيين مصلحة مختصة في إدارة ومعالجة مختلف المخاطر الصناعية ضمن الهيكل التنظيمي لكل المنظمات مهما كانت طبيعة أنشطتها، مع إعطائها كامل الصلاحيات في التصرف واتخاذ القرارات.

– إلتزام المنظمات بتوفير ظروف عمل أمنة وصحية خالية من مسببات المخاطر الصناعية، بحيث يجب أن تكون تتناسب مع طبيعة ونطاق وحجم العمل.

– العمل بمبدأ الثواب والعقاب مع العمال حول إستخدام وعدم إستخدام طرق ووسائل وإجراءات الوقاية والصحة والأمن والسلامة المهنية في المنظمات.

– إجراء فحوصات دورية للعمال وذلك للتأكد من مدى جاهزيتهم وحالتهم الصحية، وذلك من أجل مقارنتها مع طبيعة المهام والوظائف الموكلة إليهم لتجنب المخاطر الصناعية التي قد يكون سببها الفرد.

– مراعاة الشكاوي والإقتراحات والأراء التي قد يطرحها العمال حول موضوع الأمن والصحة والسلامة المهنية بالمنظمة، مع أخدها بعين الإعتبار حتى تكون هناك تغدية راجعة حول مختلف المخاطر الصناعية.

– يجب توفير معايير الأمن والسلامة بالمنظمة لكل الفئات من العمال، سواء العمال الجدد أو ذوي الإعاقة أو النساء الحوامل...، كما لا يجب أيضا أن نتجاهل توفير هذه المعايير مع الزوار والوافدين للمنظمة...، كل ذلك لتجنب حدوث أو الوقوع في أي خطر صناعي مهما كان نوعه أو سببه.

– العمل بمبدأ أن إجراءات الأمن والصحة والسلامة المهنية ضرورة حتمية، والعمل بها يكون إجباري وليس إختياري، ويكون ذلك على جميع المستويات وفي مختلف المنظمات.

– ضرورة تبني واعتماد معايير دولية حديثة لمواجهة مختلف المخاطر الصناعية، وذلك حتى تسهل مهمة التصدي لها والتعامل معها خاصة في المنظمات الصناعية.

– أفاق الدراسة:

ستكون هذه الدراسة إنطلاقة فعلية لعديد البحوث والدراسات الأخرى والتي نذكرها في مايلي:

- مدى مساهمة المخاطر الصناعية في إعادة تحيين معايير الأمن والسلامة في المنظمات.
- دور المخاطر الصناعية في إنخفاض أرباح المنظمات.
- علاقة المخاطر الصناعية بالتغيرات البيئية المستمرة.
- أثر المخاطر الصناعية على تطوير منظومة التأمين بالمنظمات.

قائمة المراجع:

1.ونس، أحمد لطفي (2015). دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، كلية الزراعة، جامعة دمياط، مصر.

2.صالح، أسيل مهدي؛ الربيعي، خلود هادي عبود (2018). إدارة الخطر وأثرها في مواجهة الحوادث وإصابات العمل في المنظمات الصناعية. مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 13، العدد 42، ص 197-212.

3.أوبراهم، ويزة؛ بوظريفة، حمو (2018). تقييم المخاطر المهنية بإستعمال تقنية التحليل الوظيفي، الملاحظات، مكونات الخطر، التقييم، والوقاية. مجلة الدراسات الثقافية واللغوية والفنية، المركز الديمقراطي العربي برلين، ألمانيا، العدد 2، ص 135-151.

4.بكراوي، عبدالعالي (2019). دور السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز أدرار وبشار نموذجا (أطروحة دكتوراه منشورة). جامعة وهران 2، الجزائر.

5.الطحان، بلال مناوف (2008). هندسة السلامة الصناعية (ط 1). الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع عمان.

6.الراوي، خالد وهيب (2009). إدارة المخاطر المالية (ط 1). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان.

7.دوباخ، قويدر (2009). دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر.

8.سيني، جعفر (2017). دور إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أبو قاسم سعد الله الجزائر 2، الجزائر.

9.شاكر، فتيحة؛ غلاي، محمد (2020). إلتزام الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل لوقاية العمال من المخاطر المهنية. مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، ص 279-292.

10.شعباني، مالك (د ت). محاضرات في مقياس سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية (منشورة).

11.حماد، طارق عبد العال (2007). إدارة المخاطر (أفراد، إدارات، شركات، بنوك) مخاطر الإئتمان والإستثمار والمشتقات وأسعار الصرف (د ط). مصر: كلية التجارة عين شمس، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية.

12.عبدلي، لطيفة (2011). دور ومكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الإقتصادية – دراسة حالة مؤسسة الإسمنت ومشتقاته SCIC سعيدة (رسالة ماجستير منشورة). كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

13.حرايرية، عتيقة (د ت). محاضرات سوسيولجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية (منشورة). كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2، الجزائر.

14.مدكور، فوزي شعبان (1997). إدارة الصيانة والأمن الصناعي، مصر: منشورات كلية التجارة القاهرة.

15.ماموني، فاطمة الزهرة (2019). تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل أمن. مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، ص 39-65.

16.شرارة، مجدي عبد الله (2016). السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (د ط). مصر: الناشر مؤسسة فريدريش إيبرت القاهرة.

17.المغير، محمد عبد ربه (2018). مؤشرات تقييم وإدارة المخاطر في المنشأت الصناعية بقطاع غزة. مجلة العلوم الهندسية وتكنولوجيا المعلومات، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 2، العدد 2.

18.درويش، محمد كامل (1996). إدارة الأخطار وإستراتيجيات التأمين المتطورة في ظل إتفاقية الجات (ط 1). لبنان: دار الخلود للصحافة والطباعة والنشر والتوزيع بيروت.

19.مزياني، فتيحة (2014). دور الأرغونوميا في الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالمختبرات الطبية. مجلة الوقاية والأرغونوميا، المجلد 8، العدد 2، ص 88-97.

20.منظمة الأمم المتحدة للتنمية والصناعة (2021). كتيب ضمان السلامة والأمن الصناعيين (د ط). النمسا: مركز فيينا الدولي.

21.منظمة العمل الدولية (1990). المؤتمرالعام IΛO، الإتفاقية 170 بشأن السلامة من إستعمال المواد الكيميائية في العمل، من خلال الرابط التالي: https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

22.الأشقر، نظام محمود؛ السعود، منى محمود؛ المغير، محمد محمد (2021). إدارة المخاطر في المنشأت الصناعية الكيميائية في قطاع غزة – دراسة حالة قطاع مصانع المنظفات. مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية برلين، ألمانيا، العدد 27، المجلد 5، ص 391-407.

23.وزارة العمل للمملكة الأردنية الهاشمية (2022). دليل إدارة المخاطر وتقييمها لقطاع الصناعات الكيمياوية ومستحضرات التجميل (ط 1). الأردن: مكتب النشر Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH، عمان.

24.Caroline R. Hamilton, New Trends in Risk Management information systems security, (1998).

25.Jean-Paul Louisot, Gestion des risques, édition, Afnor, paris, (2005).

26. Ministére de L'Aménagement du Territoire et de l'Environnement, Rapport sur l'état et l'avenir de l'environnement, Algérie, (2005).

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 69-84

الأخطار النفسية الاجتماعية، أسباب وكيفية الوقاية منها

Psychosocial risks, their causes and how to prevent them

*د. بوزوران فريدة**

جامعة مولود معمري تيزي وزو /الجزائر

تاريخ الإرسال:2023/10/30 تاريخ القبول: .2024/01/05

ملخص: يواجه العامل في محيط عمله مجموعة من الأخطار التي تهدد صحته وتساهم في تدهور عمله وذلك بعدم قدرته على اتقانه له على أحسن وجه، وهذا بدوره يؤثر سلبا على المؤسسة التي يعمل فيها، ومن بين هذه الاخطار نجد الأخطار النفسية الاجتماعية التي تعتبر من أكثر الأخطار التي يتعرض لها العامل يوميا في محيط عمله والتي يعود سببها الى ظروف العمل السيئة، بالإضافة الى أسباب أخرى لها علاقة بالعوامل التنظيمية والعلاقات مع الزملاء، لذلك وجب التحكم في هذه الاخطار ومعالجتها لما لها من أضرار وخيمة سواء على العامل أو المؤسسة.

يهدف هذا البحث الى التعرف على الاخطار النفسية الاجتماعية، وذلك بالتطرق الى بعض العناصر المرتبطة بها، بالإضافة إلى ذكر أسبابها وكيفية الوقاية منها.

* المؤلف المرسل: بوزوران فريدة

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية، الأخطار النفسية الاجتماعية.

Abstract: The worker faces in his work environment a group of risks that threaten his health and contribute to the deterioration of his work due to his inability to master it to the best of his ability. This in turn affects negatively the institution in which he works. Among these risks, we find psychosocial risks, which are considered among the most common risks to which he is exposed every day in his work environment, which is caused by poor working conditions, in addition to other reason related to organizational factors and relationships with colleagues. Therefore, these risks must be controlled and treated because of their serious harm to both the worker and the organization.
This research aims to identify psychosocial risks by addressing some of the elements associated with them, in addition to mentioning their causes and how to prevent them
Key words: Occupational hazards, Psychosocial risks.

مقدمة:

تطور العالم تطورا كبيرا في كل المجالات، خاصة في المجال الصناعي، حيث شهد تغيرات كثيرة تتمثل في تعقد الآلات المستعملة من طرف العمال، بالإضافة الى التغير في تنظيم العمل وساعات العمل والراحة، وهذا ما أثر سلبا على العامل من الكثير من الجوانب.

كما ساهم هذا التغير في ظهور أخطار مهنية في محيط العمل تحدث ضررا على صحة العامل سواء الجسدية أو النفسية منها، أو كلاهما، والتي تعرف على أنها احتمال وجود وضعية مضرة، يمكن أن تكون سببا في الوقوع في حادث العمل أو المرض المهني، وهذا الحادث او المرض المهني سوف يشكل عبئا على

المؤسسة والدولة من حيث التكاليف الباهظة التي تقدمها لغرض التكفل بها، وانتشرت هذه الأخطار في كل أصناف الاعمال، سواء كانت صناعية، مكتبية أو خدماتية، مما جعلت المؤسسات تعيش وضعا معقدا، وجب عليها التدخل العاجل لإيجاد حلول فعالة للحد أو التقليل من انتشار هذه الأخطار المهنية بمحيط العمل وهذا لغرض حماية العامل والحفاظ على أمنه وسلامته (أوبراهم ويزة، 2019، ص209).

ومن بين الأخطار المهنية حسب برقوق ومجيدي (2010) نجد الأخطار النفسية الاجتماعية التي يعود سببها الى العوامل التنظيمية والعلائقية (رقية سكيل، 2023، ص130)، وحسب Fernandes & Pereira (2016) فيعود سبب الأخطار النفسية الاجتماعية إلى متطلبات العمل الكمية والمعرفية ووتيرة العمل وتنظيمه، بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية والقيادة والتفاعل بين العمل والقيم ومحيط العمل والعدالة وفرض الاحترام والحفاظ على الصحة، وفرض أنواع جديدة من العمل أو العمل المتجدد، والسياقات الاجتماعية، والتغيرات الديموغرافية، وظهور تكنولوجيات جديدة التي تتسبب في ظهور أخطار جديدة أو مختلفة (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص19)، وتتمثل هذه الأخطار حسب برقوق ومجيدي (2010) في كونها تهدد الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية للعامل، ومن بين أنواعها نجد العنف، الضغط النفسي، التحرش الجنسي والمعنوي، التمييز في المعاملة. الى غير ذلك من الاخطار النفسية الاجتماعية التي يتعرض لها العامل في محيط عمله، وتتميز بوجود أجال وفاصل زمني بين العامل الضاغط، وظهور الأعراض (رقية سكيل، 2023، ص130).

وتعتبر الأخطار النفسية الاجتماعية حسب Baradji & Ziloniz (2019) من بين الأمراض المهنية التي أصبحت تهدد صحة وسلامة العمال، وأن التعرض لهذه الأخطار يتزايد باستمرار في كل أنحاء العالم، حيث بينت نتائج التحقيق الذي أجري حول الأخطار النفسية الاجتماعية إلى أن (25%) من العمال الذين يعملون في الأسابيع الثابتة، أعلنوا عن عدم وجود عوامل خطر أو عن عدد قليل منها، وأن (37%) منهم قد تعرضوا تعرضا متوسطا للأخطار النفسية الاجتماعية وعدم ملائمة توقيت العمل الذي غالبا ما يكون لمدة أسبوع طويل، وصرح (15%) من العمال العاملين بنظام الدوام الجزئي أنهم لا يملكون الاستقلالية في العمل في أغلب الأحيان، ويعانون من العزلة في عملهم، أما (23%) من العمال العاملين في أغلب الأوقات في جداول زمنية متغيرة معرضون للخطر بسبب تعرضهم للعديد من أنواع عوامل الخطر، كما أن العمال الأكثر تعرضا لتراكم عوامل الخطر صرحوا بشكل متكرر عن تدهور صحتهم الجسمية والعقلية.

وقد ظهر من خلال الدراسات التي أجريت على الاخطار النفسية الاجتماعية في محيط العمل أن هذا الموضوع كان ولا يزال يجذب اهتمام الباحثين، نظرا لما يحتويه من تأثير على صحة العامل الجسدية والنفسية، بالإضافة إلى تأثيره على أدائه في العمل، وهذا يعود إلى المتطلبات العالية التي يسعى جاهدا إلى تحقيقها من ناحية، ومن ناحية أخرى الى قيود المسؤولية المفروضة عليه، مما يجعله في أغلب الأوقات إلى عدم احترام مواعيد وأوقات العمل، وبالتالي تزيد عدد الغيابات التي تعود إلى الإجهاد والإصابات المتكررة (عرقوب محمد، بكري وفاء، سوليم عائشة، 2022، ص188). ومن خلال ما تم التطرق اليه في بحثنا هذا نطرح

التساؤل التالي: ماهي الأخطار النفسية الاجتماعية؟ وماهي أسبابها وكيفية الوقاية منها؟

1. تحديد مصطلحات الدراسة

1.1 تعريف الأخطار المهنية:

تعتبر الأخطار المهنية على أنها أي خطر يسببها نشاط مهني (كل عمل يقابله الأجر)، كما تعتبر على أنها عبارة عن ظاهرة أو حدث يظهر في محيط العمل يشكل خطرا على العامل ويهدد صحته.

وعرف Margosssian (2006) الأخطار المهنية على أنها امكانية وجود وضعية مضرة، تكون سببا في الوقوع في حوادث العمل، او تتكون سببا في الإصابة في الأمراض المهنية، بحيث في مصطلح الخطر يوجد دائما معنى امكانية حدوث الظاهرة الخطيرة (ويزة أوبراهام، محمد مرزوقي، 2023، ص36).

2.1 تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية

عرف حاف (2014) الأخطار النفسية الاجتماعية بأنها كل ما يسبب اضطراب للفرد سواء كان هذا الاضطراب نفسي أو جسدي أو عقلي وهذا ما يسبب عدم القدرة على أداء مهامنا وواجباتنا على أحسن وجه (مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، 2017، ص803).

ويعرفها Genty et autres (2018) على أنها مجموعة من الأخطار التي تضر الصحة العقلية، الجسمية والاجتماعية، يعود سببها إلى ظروف العمل، العوامل التنظيمية والعلاقات الإنسانية في العمل والتي يمكن لها أن تتفاعل مع الوظائف العقلية (أوبراهم ويزة، 2019، ص46).

كما تم تعريف الأخطار النفسية الاجتماعية بأنها تتمثل فقط على الاحداث أو حالات الجسم التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال.

وعرفت الأخطار النفسية الاجتماعية كذلك على أنها تلك الظروف السائدة في محيط العمل والتي يمكن أن تشكل ضررا صحة العامل، كما تجعله يشعر بالإجهاد وعلى المدى الطويل والأمراض والضرر الجسدي أو الاجتماعي أو النفسي للعمال، دون تضمين المشكلات الشخصية والعائلية التي لا تسببها ظروف العمل مباشرة (بن عميور أمينة، 2023، ص207).

وعرف عومرية (2017) أن الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل تعتبر ممارسات تنظيمية غير سوية تؤثر على التوازن النفسي للعامل من ناحية، والمناخ الاجتماعي للعمل من ناحية أخرى (عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوازن، 2023، ص18).

2. أنواع الأخطار النفسية الاجتماعية

يتعرض العامل في محيط عمله الى مجموعة من الأخطار النفسية الاجتماعية التي سوف يتم ذكر أهمها فيما يلي:

1.2 الضغط المهني:

يعرف (Clot, 2010, Cox & Coll 2006) الضغط المنهي على أنه إدراك العامل واحساسه اتجاه متطلبات العمل التي يلزمها عليه محيط العمل الذي يعمل فيه، وبين ما يملكه من استراتيجيات لمواجهتها، حيث نجد أن هناك توازن بين كفاءات الفرد للتكيف ومتطلبات العمل، وتكون هذه الظاهرة فردية وجماعية (أوبراهم ويزة، 2019، ص48).

2.2 العنف:

يعرف الخالدي (2008) العنف بأنه ذلك السلوك الذي يستلزم استخدام القوة الجسدية والتعامل بالقسوة والابتعاد عن استخدام المودة، والعنف ليس حالة غريزية متأصلة في شخصية الطفل، لكنها يكتسبها عن طريق التقليد، المحاكاة والمؤثرات البيئية المحيطة به والتي تساهم في تنشئته، وعرف علماء السلوك العنف بأنه نوع من أنواع السلوك الذي يسببه الإحباط الذي يتبعه التوتر، ويحتوي على نية سيئة بإلحاق الضرر سواء كان هذا الضرر مادي أو معنوي بالكائن الحي (بن صالح سمية، مزعاش زهرة، 2018، ص19).

ويعرف العنف في العمل على أنه كل وضعية تعرض العامل للخطر والتهديد، وهو يشمل كل الاعتداءات التي يتعرض لها العامل في محيط عمله وفي أثناء إنجازه لمهامه، وتتمثل هذه الاعتداءات في الاعتداءات النفسية أو الجسمية أو الجنسية، وأثناء إنجاز العامل لعمله فهو دائما معرض للخطر مما يهدد صحته النفسية والجسمية للخطر.27 (رقية سكيل، 2023، ص133).

3.2 الرضا الوظيفي:

يعرف طريف (2008) الرضا الوظيفي على أنه يتمثل في بلوغ العامل مرحلة الاشباع من خلال الأداء الكفء في انجاز عمله وهذا ما يسبب له الرضى عن العمل باعتباره الوسيلة التي بفضلها يتمكن من اشباع حاجاته.

كما يعرفه عويضة (1996) على أنه حالة من السعادة النفسية الذي يحدث بسبب تقييم العامل لعمله من حيث ما يبذله من أدائه والفوائد التي يجنيها من عمله (بن صالح سمية، مزعاش زهرة 2018، ص27).

4.2 التحرش (المعنوي والجنسي) في العمل:

يعتبر التحرش المعنوي أو الجنسي والابتزاز حسب فرشان (2010) على أنه شكل من أشكال العنف الموجه ضد الفرد العامل، حيث يختلف لدى المعتدى عليه آثار نفسية خطيرة، حيث يبدأ في البداية من تشكيل مخاوف وقلق وصدمات مما

يسبب له ضغوطات يومية تجعله لا يملك رغبة في العيش بطريقة معتدلة، وتعتبر سلوكيات يستمدها العامل في محيط عمله، حيث يمارس هذا الشكل من المعاملات والممارسات السلبية على العاملات النساء بمختلف أعمارهن، وذلك عن طريق الرئيس المباشر الذي يستعمل مركزه ومكانته في العمل ليعتدي على العاملة وذلك إما جسديا أو معنويا، ويمكن أن يتبعه ذلك بتهديد العاملات إما بترك العمل أو بمعاقبتهن وامتناعهن من بعض الامتيازات التي تمنحها المؤسسة للعمال، وهذه الامتيازات تعد حافزا للعامل مهما كان سنه أو منصب عمله، وبهذا يعتبر التهديد أو الامتناع من بعض الامتيازات إذا ما تكرر عامل من عوامل الضغط، ويزيد تأثيره كلما تكرر على نفس العامل أو العاملة، وهذا ما يشل طاقة المعتدى عليه، ويجعله يحس باليأس والاحباط، وانعدام الثقة في الآخر، وبالتالي يجعله يقع في الاخطاء التي يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في حوادث خطيرة في محيط العمل (رقية سكيل، 2023، ص133).

5.2 الصراعات:

تعتبر الصراعات من أهم الأخطار الاجتماعية التي يمكن ان تحدث بين الزملاء في العمل أو بين العامل ومديره، كما يمكن أن يسبب تطورها ظاهرة العنف المهني (مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، 2017، ص810).

6.2 التوافق المهني:

يعرف زهران (1988) بالتوافق المهني على أنه ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة سواء بيئة طبيعية أو بيئة اجتماعية بالتغير والتعديل حتى يصل إلى تحقيق التوازن بين الفرد وبيئته. كما عرفه على أنه إحساس الفرد العامل بالرضا والاشباع الناتج عن الحل الذي سببه صراعات العامل الذي يبحث عن تحقيق التوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة. أما عدم التوافق فيحدث عندما تكون

الأهداف صعبة التحقيق أو عندما تتحقق بطريقة لا يرفضها المجتمع (بن صالح سمية، مزعاش زهرة، 2018، ص30).

7.2 الاحتراق النفسي المهني:

أشار (2008) Pasteur إلى اختلاف تسميات الاحتراق النفسي المهني لكن تبقى المعاناة نفسها، ونذكر منها (الوهن، الانهاك، الإرهاق، الإنزاف الوظيفي)، ويعتبر الاحتراق النفسي المهني على أنه مصطلح حديث النشأة، حيث تم تعريفه لأول مرة خلال سبعينات القرن الماضي من طرف طبيب نفساني أمريكي (freudenberger)، وكانت اهتماماته الأولى بالمهن ذات الطبيعة الاجتماعية، ثم انتقل إلى دراسة المهن الأخرى، حيث عرف على أنه وضعية انفصامية خلال المسار المهني للعمال الذين يقومون بأنشطة اجتماعية، ويعتبر (Burn–out) مصطلح انجليزي يقصد به الاحتراق الذي ينشأ من الداخل ويؤدي الى هلاك العامل، ويعتبره علماء النفس على أنه لا يمثل حالة واحدة لكنه يمثل النتائج النهائية لتتابع مجموعة من حالات التعب الجسدي والنفسي.

وعرفه (2009) Guillevic على أنه نوع من الاحساس بالإنهاك الوجداني الذي يسبب اختلالات وضعف في الشخصية، وتدهور الأداء، يواجه خاصة العمال الذين يقومون بمهن ذات طبيعة علاقاتية، حيث توجد مهن خاصة تعتبر أكثر المهن عرضة لهذا المرض النفسي كمهنة الطب، المهن الاجتماعية والمهن التعليمية، والتي تعتبر من بين المهن المعتمدة والمستشعرة لمعنويات العمال. كما يعتبر الاحتراق النفسي المهني على أنه ظاهرة تؤثر على المستوى الذهني، السلوكي (علاقاتية)، المعنوي وكذلك على المستوى الجسدي. وذكر رامي (2013) أهم أعراضه المتمثلة في الاحساس بالتعب النفسي والجسدي المزمن والمستمر الغير ممكن مجابهته وتحديه حتى ولو أخذ العامل فترة من الراحة، الإحساس

بالإحباط والشعور بعدم أهمية ذاته (مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، 2017، ص809).

8.2 الاكتئاب في العمل:

يعرف الاكتئاب حسب ميهوب (2020) على أنه اضطراب مزاجي يجعل الفرد العامل يحس دائما بالحزن وانعدام الاهتمام، ويدعى كذلك باضطراب اكتئابي أو اكتئاب سريري، حيث يؤثر على إحساس الفرد وسلوكه، ويمكن أن يسبب مشكلات عاطفية أو جسمية، وقد يجد العامل صعوبة في أداء أنشطته اليومية، كما قد يحس بأن أن الحياة لا تستحق العيش. كما قد تسبب الضغوط للعامل حالة اكتئاب تؤثر على أدائه علاقاته مع زملائه ومدير المؤسسة (رقية سكيل، 2023، ص133).

9.2 القلق القاتل:

يعرف المعهد الوطني الياباني (الصحة المهنية) القلق القاتل على أنه الحالة التي تسببها ممارسة ضغوطات العمل التي تؤثر على نفسية العامل وعلى النظام البيولوجي، التعب الجسدي، كما تسبب ارتفاع في الضغط الدموي، ويمكن أن تتسبب الموت، حيث بلغ عدد حالات الموتى سنويا (4000) حالة.

كما يعرفه (Ellisson) على أنه عبارة عن استجابة كيميائية جسدية لحالة تهديد أو خطر يسببه مثير ما يسعى للحفاظ على النفس، وعند مواصلة التعرض للمثير فإنه قد يسبب له أمراضا في القلب أو الإصابة بمرض السرطان إلى غير ذلك من الأمراض، ويختلف الضغط بهذا المفهوم باختلاف العوامل الضاغطة من حيث شدتها أو تكرارها، ويحدث بسبب احساس الفرد بالإنذار المبكر عندما يدرك الموقف الذي هو فيه، ويأتي دور الجسم المتمثل في افراز هرمون الادرينالين في الدم ويحدث بذلك تغيرات فيزيولوجية كزيادة ضربات القلب ووتيرة التنفس، واذا لم

تعثر هذه الطاقة المعبئة طريقة تصريف عضلي، فإنها تضر الجسم، وبالتالي يؤثر على الوظيفة العضوية (مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، 2017، ص810).

3. أسباب (عوامل) الأخطار النفسية الاجتماعية

أشارت (لعفيفي وخرموش) أن الاخطار النفسية الاجتماعية نجدها في مختلف ميادين النشاط، غير أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر عرضة لهذه الأخطار من القطاع الصناعي، كما لها أهمية للفرد العامل والمؤسسة.

كما ذكرت مزياني (2010) أن العوامل المسببة لهذه الأخطار كثيرة ومتنوعة، وتتمثل هذه العوامل في ظروف العمل وتنظيمه، وسائله، مدته، والعلاقات الحاصلة بين العامل وزملائه ومديره في العمل، وصاحب العمل، خاصة التأثير الكبير بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل، ولغرض معالجة الأخطار النفسية الاجتماعية فلابد من وجود مقاربة شخصية كاملة حول حياة العامل، سواء من حيث محيط عمله، علاقاته الاجتماعية وحالته النفسية (رقية سكيل، 2023، ص131)، وسنوضح أكثر هذه الأسباب (العوامل) فيما يلي:

1.3 العوامل المرتبطة بمتطلبات العمل:

تتعلق العوامل المرتبطة بمتطلبات العمل بطبيعة العمل والمتمثلة في الشعور بالملل، عبء العمل، ارتفاع وتيرة العمل، إلزامية الدقة في العمل، اليقظة في العمل، القيام بالمهام الشاقة والخطيرة، الاضطرابات المتكررة، الظروف الفيزيقية غير الملائمة المتمثلة في (الضوضاء، الحرارة)، سوء تنظيم العمل (عدد ساعات العمل الطولة التي لا تترك للعامل مجالا للراحة، عدم توضيح أهداف العمل بالإضافة إلى كثرة متطلبات القيام بالمهام) (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

-شدة وتعقد العمل:

تتمثل شدة وتعقد العمل في تعقد المهام الواجب على العامل القيام بها، الطلبات المتناقضة، كمية العمل، ممارسة المسؤولية، الانقطاعات المتكررة، عدم وضوح الهدف وغموضه أو صعوبة تحقيقه، قصر الوقت وعدم وجود مدة مناسبة لأداء العمل بشكل صحيح، تعقد العمل المصحوب بالأوامر المتناقضة والكثيرة الصادرة من المسؤول إلى العامل.

-وقت العمل:

يتضمن وقت العمل إكراهات وتيرة العمل، عدد ساعات العمل (العمل الليلي، العمل التناوبي) ، استدعاء العمال وهم في أيام عطلهم أو أيام راحتهم، الساعات الاضافية، متطلبات العمل الخاصة بوقت العمل التي تعتبر في بعض الأحيان سببا في صعوبة التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص21).

2.3 عوامل مرتبطة بمتطلبات العمال نحو عملهم:

تتعلق العوامل المرتبطة بمتطلبات العمال نحو عملهم بسياسة الموارد البشرية المتبعة بالمؤسسة والمتمثلة في نقص التقدير الوظيفي، عدم رد الاعتبار، افتقاد الهوية، الأجر الزهيد، ساعات العمل غير المناسبة، حيث يمكن أن تسبب خللا بالحياة العامة للعامل.

3.3 عوامل مرتبطة بالعلاقات في العمل:

تتمثل العوامل المرتبطة بالعلاقات في العمل حسب Spector (2011) في المشكلات والصراعات التي تحدث مع زملاء العمل، والمشرفين، حيث بينت دراسات Spector & al (1998) التي أجريت حول موضوع الصراعات بين زملاء العمل أن هذه الصراعات تحدث بسبب ظهور إلحاحات جسمية كالصداع في

الرأس، آلام على مستوى المعدة، وإلحاحات نفسية كالاكتئاب، القلق، عدم الشعور بالرضا المهني (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

-علاقات العمل مع فرق العمل والزملاء وعامة الناس:

تتمثل علاقات العمل مع فرق العمل والزملاء وعامة الناس في نقص أو انعدام التعاون وعدم تلقي الدعم بين الزملاء في الظروف الصعبة، قلة أو انعدام التشاور والاتفاق على سياسة معينة داخل فرق العمل أثناء أخذ القرارات، العزلة والعنف الداخلي (التحرش).

-علاقات العمل بين الفئات المهنية:

تتمثل علاقات العمل بين الفئات المهنية في عدم وضوح المعلومات المرسلة، عدم توفر مجال للحوار والمناقشة حول العمل كاجتماع العمل، عدم وجود الاعتراف المهني، كما أن مجهودات العمال لا تتلقى التقدير والتشجيع، بالإضافة إلى غياب أساليب لمواجهة الصراع وعدم اتباع العدالة والانصاف. ويتعرض أفراد الإطارات للأخطار النفسية الاجتماعية بسبب الأوضاع المشتركة بين الادارة وفرق العمل (دوار فاطمة الزهراء، 2018، ص21).

4.3 عوامل مرتبطة بصعوبات التغير الاجتماعي:

وتتمثل حسب (2012) Raynaert فيما يلي:

-عدم توفر مناخ اجتماعي واقتصادي جيد ووجود منافسة حادة في العمل.

-عدم توفر ضمان حول مستقبل المؤسسة.

-غموض الاستراتيجيات وعدم وضوحها.

-مشاريع التغيير (أوبراهم ويزة، 2019، ص47).

4. الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل:

ذكر الرشيدي (2021) كيفية الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل من خلال ما يلي:

-تقديم وتوفير الرعاية والحماية للعمال الجدد لمنحهم فرصة للتكيف مع نمط الحياة الجديد وذلك بتدريب العمال باستمرار.

-محاولة منع أو تفادي الملل في العمل، وذلك بمحاولة إحداث تغييرات وإعطاء فرصة للعمال في المشاركة في اتخاذ القرار ومنحهم الشعور بالأهمية والمسؤولية والاستفادة من قدراتهم الابداعية.

-ضرورة إتباع الأساليب السليمة في الإدارة لتفادي حدوث صراعات والاحتكاك بين العمال.

-توفير مناخ اجتماعي مناسب وذلك بإنشاء الأندية والرحلات، وإيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية الخاصة بالعمال من توفير السكن ومواصلات وتعليم وترفيه وصحة.

-الاختيار المناسب للعمال وذلك بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات النفسية لوضع العامل المناسب في المكان المناسب له نفسيا.

-المتابعة النفسية للعمال بواسطة متابعة معدلات الغياب والحوادث للاكتشاف المبكر للاضطرابات النفسية (عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوازن، 2023، ص22).

خاتمة:

لقد تم التطرق في هذا البحث إلى الأخطار النفسية الاجتماعية وذكر أهم العناصر المرتبطة بها، بالإضافة الى أنه تم التطرق الى أسبابها وكيفية الوقاية منها، وتشكل هذه الأخطار خطرا يهدد صحة العامل النفسية والجسمية والعقلية والاجتماعية، كما أن هذه الأخطار النفسية الاجتماعية تؤثر على أداء العامل مما

يجعله لا يقوم بإنجازه على أحسن وجه، وهذا بطبيعة الحال يؤثر كذلك على المؤسسة، لذلك وجب على المسؤولين إيجاد الحلول لها، وذلك بأخذ الإجراءات اللازمة من الوقاية منها والقضاء على جذورها وأسبابها، وهذا بمعالجة ظروف العمل التي يعمل بها العامل وتحسينها وتوفير له الأمن والسلامة المهنية، تقديم الدعم النفسي والتحفيز المادي والمعنوي الذي يجعله محميا من هذه الاخطار المسببة لأمراض مهنية أو حوادث العمل.

قائمة المراجع:

1.أوبراهم ويزة، المخاطر المهنية وتأثيرها على زيادة حوادث العمل والامراض المهنية، دراسات ميدانية بمؤسسة سونطراك سكيكدة، فرع تكرير البترول. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم –الارغنوميا والوقاية– جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله)، الجزائر، 2019؛

2.بن صالح سمية، مزعاش زهرة، الاخطار النفسية والاجتماعية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في شعبة علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018؛

3.بن عميور أمينة، دور مفتشية العمل في حصر المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية بين المهام الرقابية والمهام الوقائية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، 2023؛

4.دوار فاطمة الزهراء، عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية وعلاقتها بالاضطرابات العظم–عضلية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة Afon spa، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه "ل.م.د" في علم النفس العمل والأرغونوميا، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018؛

5.رقية سكيل، مفهوم الاخطار النفسية الاجتماعية في العمل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، 2023؛
6.عبد المليح نقبيل، عمار حسيني، بوبكر الوازن، استراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، المجلد 7، العدد 1، 2023؛
7.عرقوب محمد، بكري وفاء، سوليم عائشة، تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئة العمل الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 1، 2022؛
8.مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي، إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة العاملين بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمعسكر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 6، العدد 2، 2017؛
9.ويزة أوبراهم، محمد مرزوقي، الأرغونوميا ودورها في تشخيص وتقييم المخاطر المهنية ببيئة العمل، مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، المجلد 5، العدد 1، 2023.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 85-109

الأمن الصناعي كآلية للسلامة المهنية داخل المنظمات الصناعية.

Industrial security as a mechanism for occupational safety in industrial organizations.

كمال بو الشرش*

قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة باجي مختار عنابة– الجزائر

تاريخ الإرسال:2023/10/18 تاريخ القبول: 2023/12/31

ملخص: تسعى كل منظمة صناعية لتحقيق أهداف السلامة المهنية من خلال تطبيق آليات الأمن الصناعي للوصول للتوافق المهني بين المورد البشري ومهنته، إذ يعتبر إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة و في تحسين أداء العاملين و رضاهم عن عملهم و التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم من جهة أخرى.

كما تتجسد آليات برنامج الأمن الصناعي في تلك الخدمات التي يقدمها من خلال لجانه ، حيث تكمن وظيفتهم في العمل على توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية ببيئة العمل، و كذا العمل على توعية العاملين و تدريبهم و تشجيعهم للحفاظ على سلامتهم من خلال إتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي.

الكلمات المفتاحية: الأمن الصناعي، السلامة المهنية، المنظمات الصناعية، الصحة النفسية.

---

* المؤلف المرسل: كمال بوالشرش

Abstract: Every industrial organization seeks to achieve the Objectives of occupational safety by applying industrial safety mechanisms to reach professional compatibility between the human resource and his profession, as it is considered an effective strategy in the process of economic development on the one hand, and in improving the performance of workers and their satisfaction with their work and reducing negative feelings towards their work On the other hand.

The mechanisms of the Industrial Security Program are also embodied in the services that it provides through its committees, where their job lies in working to provide means of security, health and prevention in the work environment, as well as working to educate workers, train them and encourage them to maintain their safety by following conditions and instructions Industrial Safety.

Key words: Industrial security, occupational safety, industrial organizations, mental health.

مقدمة: تتمحور مداخلتنا حول أهمية الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية باعتبار أن المورد البشري هو المسؤول عن إنشائه وتطوير استراتيجيات الوقاية من أجل السلامة المهنية من الأخطار المادية أو التبعات النفسية، وبالتالي لتحقيق السلامة المهنية من خلال برامج الأمن ضرورة توفير بعض المتطلبات سنتطرق إليها في العناصر التالية.

1-تعريف الأمن الصناعي:

لعل أفضل تعريف للأمن الصناعي هو الذي يجمع بين الأمن و الصحة معا في حماية الموارد البشرية و رعايتها صحيا للمبدأ القائل الوقاية خير من العلاج نتيجة ذلك فان الامن الصناعي هو الذي يتضمن نظامين متكاملين معا هما :

أ- الامن الصناعي الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من اخطار و حوادث العمل.

ب- التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية و حماية ضد الاخطاء المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل

واوضح من هذا التعريف انه يتضمن العناصر التالية:

1-إن مسؤولية الأمن الصناعي هي مسؤولية جميع العاملين بغض النظر عن مستواهم الإداري او نوع الوظائف التي يمارسونها

2-إن تنفيذ هذه المسؤولية يقتضي وجود أنشطة إدارية منسقة و متعاونة بأسلوب يضمن حماية جميع العاملين.

إن الأساليب و الإجراءات الفعلية لتطبيق سياسات الحماية و الرعاية يجب يكون هدفها وقاية الإنسان ضد ما يؤثر على قدراته العقلية و العضلية و كذلك الحفاظ عليه و رعايته او تأهيله عن طريق الأساليب العلاجية المتنوعة(مؤيد سعيد السالم،2009،ص ص 364.365).

هو عبارة عن توفير بيئة أمنة و خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات(يوسف حجيم، 2006، ص175).

يشير الى جميع الإجراءات و الخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما يهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر و الحوادث و في مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل دارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل و امراض المهنة(محمد فالح صالح، 2004، ص175).

من خلال هذا يمكن القول ان الامن الصناعي هو مجموعة من الاجراءات و التدابير و الوسائل التي تتخذها المؤسسة بغية توقر بيئة عمل امنة تضمن الصحة و السلامة للعامل و كذا تجنب الوقوع في حوادث العمل قد تكون عبء ثقيل على المؤسسة فيما بعد.

2- أهداف الأمن الصناعي:

هناك أهداف أساسية للأمن الصناعي هذه الأهداف تتجسد في بيئة العمل والعامل والعلاج .

2-1 من حيث بيئة العمل:

و يعني به ضرورة توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية من بيئة العمل بالطريقة التي تقي الموظفين اخطار العمل و ظروفه.

هـ- توفير الاحتياطات و التدابير اللازمة لحماية المؤسسة و العاملين فبها من اخطار الحريق و الانفجارات او تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال ا نقلها ا تداولها و تفير الوسائل و الاجهزة الفنية الكافية.

و- تقديم الاسعافات الاولية

ج-الاسس و المعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله و الوقاية من الضوضاء و الاهتزازات و كل ما يضر بصحة العامل(يوسف حجيم، 2006، ص455).

2-2 العامل من حيث نفسه:

و يتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين و تشجيعهم على المحافظة على انفسهم و اتباع شروط و تعليمات الامن الصناعي للوقاية من اخطار العمل (يوسف حجيم، 2006، ص455).

2-3 من حيث العلاج و التأهيل:

و يتمثل هذا الهدف بسرعة علاج و تأهيل و رعاية العامل الذي يصاب بحادثة عمل و ضمان عودته الى عمله السابق كلما امكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف ايضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله(يوسف حجيم، 2006، ص455).

3- أبعاد الأمن الصناعي:

3-1 البعد الهندسي:

ضــرورة ايجــاد التصــميم الملائــم للمبــاني و تــوفير الظــروف الفيزيائيــة المناســبة مــن اضــاءة و تهويــة و حــرارة ....الــخ و تخصــص المســاحات اللازمــة التــي تفــي بــأغراض التوســعات المســتقبلية كــذلك تــوفير الآلات بالمواصــفات المناســبة و تزويــدها بــالحواجز الواقيــة و تاريخهــا و التأكــد مــن التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية.

3-2 البعد الصحي:

يفــرض ضــرورة اجــراء الفحوصــات الطبيــة الشــاملة للمرشــحين للتعيــين للتأكـد مـن سـلامتهم الجسـدية و النفسـية فـان تعيينـهم كـذلك اجـراء الفحوصـات الدوريــة للعامــل خاصــة عنــدما تكــون لطبيعــة الوظيفــة اثــار ســلبية علــى صــحته و اســتعمال ادوات الوقايــة الشخصــية المناســبة للحــد مــن تعــرض العامـل لأي خطـر كـذلك العمـل علـى اجـراء عمليـات التطعـيم الـدوري ضـد الامــراض المعديــة للعــاملين و لأســرهم ووضــع سياســة واضــحة للتــامين الصــحي و يقــع فــي هــذا الاطــار ضــرورة تحديــد مسؤولية الجهــة التــي تتــولى الرعايــة الصــحية للعــاملين و ايجــاد وحــدات للإســعافات قريبــة مــن امــاكن عملهــم و ســكانهم و عيــادات صــحية فــي مواقــع العمــل لمعالجــة الاحــداث الطارئة التي يتعرض لها العاملون كالجروح و الحروق و نحوه.

3-3 البعد الأمني:

يوجــب توعيــة العــاملين بأهميــة الســلامة المهنيــة و تعلــيمهم اصــول الســلامة و قواعــدها ووضــع اشــارات و تعليمــات علــى الامــاكن الخطــرة و التأكــد مــن التقــي دبهــا كإشــارة ممنــوع التــدخين او ممنــوع الــدخول لمــن لــيس لــه عمــل و

التفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف اية اخطاء تؤثر في السلامة و العمل على تلافيها و توفير الملابس الواقية للعاملين و المعدات الحامية من الاصابات و التأكد من وجود اجهزة الانذار المبكر للحرائق و اجراء نشرات اعلامية و احصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة و زيادة المصابين نتيجة الحوادث و تقديم العون الممكن لهم و لأسرهم(نادر أبو شيخة، 2010، ص495).

3-4 البعد التنظيمي:

فيهدف الى ايجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة دارية للموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للأمن الصناعي و السلامة المهنية بحيث تتولى توعية القيادات الادارية بأهمية العلاقات الانسانية و بأهمية ايجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين

3-5 البعد الخدمي: توفير الخدمات الاساسية التي تخفف من معاناة العاملين كخدمات النقل المجاني المريح و الريع من اماكن سكناهم الى اماكن عملهم و توفير المساكن الصحية بالإضافة الى توفير السلع(نادر أبو شيخة، 2010، ص496)، و المواد الغذائية الاساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية

3-6 البعد البيئي:

يركز على اهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الاصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة وتقليل الاثار والأضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية.

4- الأسس العامة لبرامج الامن الصناعي:

أ- إن من اهتمامات الامن الصناعي في المؤسسة هو الحرص على تقديم الحماية و الوقاية لكافة عناصر العملية الانتاجية من المخاطر بمختلف انواعها و لهذا تسعى كل مؤسسة الى توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة و يأتي الاختلاف هذا في طريقة و اسلوب تحقيق السيطرة و الوقاية الامنية و لكي تعمل منظومة الامن الصناعي على الوجه الاكمل ينبغي ان يعتمد برنامج الامن الصناعي في تطبيقه عن عنصرين رئيسيين و هما وسائل الحماية التنظيمية و وسائل الحماية المادية ففي الماضي كان التصميم لبناء اي مؤسسة لا يولي اهمية لإدخال المواصفات الامنية و بشكل عام فان برنامج التحكم في المفاتيح والاقفال وذلك لمنع الدخول للمباني او الخزانات التي تحتوي على اشياء ذات اهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك

ب- اتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة لتحقيق السيطرة الداخلية للمؤسسة

ج- علامات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الاشارات التحذيرية وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الاماكن: الخطرة.

وضع سجل بأسماء العاملين و شروط التوظيف يضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع اليه عند اللزوم(علي غربي و الامن الصناعي في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية و السيطرة على أسلوبين هما:

1-4 **التحكم و الحماية الداخلية** وتتضمن:

أ-التحكم في المفاتيح والاقفال وذلك لمنع الدخول للمباني او الخزانات التي تحتوي على اشياء ذات اهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك

ب-اتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة لتحقيق السيطرة الداخلية للمؤسسة

ج-علامات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الاشارات التحذيرية وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الاماكن: الخطرة.

د-وضع سجل بأسماء العاملين و شروط التوظيف يضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع اليه عند اللزوم(علي غربي و آخرون،2007، ص134).

4-2 **السيطرة والحماية الخارجية** وتتضمن:

أ- تركيب الموانع الانشائية و هي بمثابة أسوار أمنية و تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية كل هذه الموانع تساعد على تأخير و كشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

ب- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة و تجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة.

انشاء غرفة عمليات لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن داخل المؤسسة و تقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الامنية و خدمات الطوارئ و الاسعاف كلما استدعت الضرورة لذلك(علي غربي و آخرون،2007، ص134).

5- عناصر برنامج الأمن الصناعي:

إن أي برنامج للأمن الصناعي لابد و أن يتضمن العناصر الانسانية التالية:

5-1 الدعم من قبل الادارة العليا:

لكي يكون برنامج الأمن الصناعي فاعلا لابد و أن يدعم و يقدم له العون من قبل الادارة العليا حيث أن البرنامج الذي لا تقنع به الادارة و لا

تقدم له الدعم اللازم غالبا ما يكون غير فاعل و بالتالي يؤدي الى استمرارية حوادث العمل و زيادتها بدلا من نقصانها.

و يتمثل الدعم المقدم من قبل الادارة العليا في الجوانب الآتية:

-حضور الاجتماعات و اللقاءات التي يعقدها القائمون على هذا البرنامج حيث تكون للإدارة رأي و معرفة لما يحصل و ما يحدد من ضوابط عمل هذه اللقاءات والتأكد من قبل الادارة العليا على التقارير الدورية حول الامن الصناعي .
-التفتيش الدوري و الفحص المستمر لاماكن العمل .
-امداد العون لمسئولي الأمن الصناعي فيما يتعلق بتطوير اجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية(يوسف حجيم وآخرون،2006،ص455).

5-2 تحديد مسؤولية الأمن الصناعي:

لابد من تحديد شخص مسئول عن الأمن الصناعي وصيانة الافراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أو كبيرة في الحجم ففي المنظمة الصغيرة من الممكن اناطة هذه المهمة بشخص اداري اضافة الى مهامه الادارية أما المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن اعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي الى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار للأمن الصناعي بالأفراد العاملين وفي كافة الوحدات والاقسام الادارية علاقة وظيفية حيث بإمكانه اصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي.

5-3 هندسة العمل :

إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل من العناصر الاساسية في اي برنامج للصيانة من الحوادث ومن

المستلزمات والشروط الهندسية في العمل توفر النظافة في اماكن العمل وتحديد الاجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة و المعدات الواقية أثناء العمل و كيفية استخدام المواد ذات الخطورة.

5-4 التعليم والتدريب:

يعتبر عنصر التدريب و التعليم من العناصر الأساسية التي لابد من توفرها للأفراد العاملين للتقليل و الحد من الحوادث اثناء العمل حيث ان التدريب و التعليم يركز على الاجراءات الصحيحة في العمل و إرشاد الافراد و توجيههم فيما يتعلق بالتعليمات و الضوابط الخاصة بالصيانة و الامن الصناعي و للمشرف المباشر دور كبير في توجيه الافراد العاملين و بصورة خاصة الافراد الجدد حول طبيعة العمل و درجة المخاطرة فيه و كيفية الوقاية من الحوادث الصناعية في المنظمة لتنمية وعي الافراد العاملين حول المخاطر المهنية و من هذه الوسائل.

-الدوريات التي تصدرها المنظمة والتي لابد وأن تتضمن الاجراءات الوقائية.

-التحذير والتنبيه عن مواقع الخطر.

-الخرائط والملصقات الجدارية.

-الوسائل السمعية و البصرية من الممكن ان تساهم في توعية الافراد العاملين لتجنب مخاطر العمل و الحوادث الصناعية(يوسف حجيم وآخرون،2006، ص456).

5-5 تسجيل الحوادث:

من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث و الأمراض

الصناعية و كذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل و الاصابات و الامراض الناجمة عن حوادث العمل و من الممكن ان تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث الى الفقرات التالية:

-حوادث مؤدية الى الوفاة

-حوادث مؤدية الى فقدان ايام العمل

-حوادث مؤدية الى اضرار طفيفة تم السيطرة عليها و استخدمت الاسعافات الاولية في حينها .

كما أنه من الممكن ان يكون السجل أكثر تفصيلا بتوضيح الحوادث الذي ادت الى عجز جزئي او كلي او توقف العمل لساعات محددة ان تسجيل الحوادث ذا اهمية في تحديد و قياس معدلات الحوادث كمعدل تكرار الحوادث و معدل شدة الحوادث.

إن معدل تكرار الحوادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة قياسا بعدد ساعات العمل الفعلية خلا نفس الفترة مضروبا في .1.000.000

أما شدة او فداحة الحادث فهو مقياس لمدى تأثير الحادث على العمل وهذا التأثير يوضح من خلال أيام العمل المفقودة من جرا ء الحادث.

5-6 تحليل الحوادث:

من الضروري تحليل الحوادث الصناعية وفقا لمعايير معينة منها تكلفة الحوادث وأسبابها.

إن الهدف الاساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الافراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي الى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد من قبل الأفراد العاملين لابد وأن تلقي اهتماما كبيرا من قبل الادارة نظرا لتداخل عوامل عديدة فيها.

إن تحليل كلف الحوادث الصناعية يستوجب تحديد التكاليف التالية التي تنجم عن الحوادث:

-كلف تعطيل الماكينات والمعدات والمباني وتلفها.

-كلف الاجور المدفوعة عن الوقت الضائع بسبب الحادث.

-كلف الاجور المدفوعة عن الوقت الضائع للأفراد المصابين بسبب الحادث.

-كلف علاج الافراد العاملين المصابين.

-كلف الفحص وتسجيل الحوادث الحاصلة.

-كلف احلال واستبدال الافراد المصابين.(يوسف حجيم، 2006، ص458-457).

5-7 اشتراك العمال في برنامج الأمن الصناعي:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في اثارة اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الامور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم و على سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا اذا شجعنا العمال على الاشتراك و المساهمة و تحديد متطلبات الامن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون هم انفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها تكون نابعة منهم(كامل محمد عويضة، 1996، ص140).

كمـا وأن أفضـل السياسـات فـي تقليـل الحـوادث تكـون مـن خـلا ل وضـع شـروط معينـة وتحديـد جـزاءات علـى الافـراد العـاملين عنـد خـرق هـذه الشـروط مـن قـبلهم كـان يوضـع شـرط ممنـوع التـدخين فـي امـاكن العمـل واثنائـه وأي فـرد لا يراعي هذا الشرط يعاقب فعليا.

كمـا وأنـه مـن الضـروري لتـدعيم برنـامج الامـن الصـناعي والتقليـل مـن الحـوادث العمـل ان تعتمـد علـى نظـام المكافـآت والتعزيـز للسـلوك الايجـابي حيـث يحـدد برنـامج المكافـآت نسـبة معينـة للأفـراد العـاملين المسـاهمين فـي تقليل الحوادث الصناعية بالتزامهم بشروط الصيانة والامن الصناعي.

6- برنامج الخدمات الصحية:

تنصـب بـرامج تـوفير الخـدمات الصـحية للأفـراد العـاملين علـى محاولـة تجنب وقوع الحوادث والاصابات وهناك نوعين:

6-1 الخدمات الصحية الجسمية:

تقـديم الخـدمات الوقائيـة التـي تتضـمن الفحوصـات الدوريـة للعـاملين للتأكـد مـن سـلامتهم مـن الامـراض المختلفـة وتقـديم الفحوصـات الطبيـة للوقايـة كـالتطعيم مـن بعـض الامـراض المعديـة اضـافة الـى تقـديم الارشـادات الصـحية للوقايـة مـن الامـراض وتوجيـه الادارة نحـو اسـتخدام الظـروف والشـروط الصحية المناسبة.

كمـا وأن مهمـة هـذه الوحـدات تقـديم الخـدمات العلاجيـة ضـد الامـراض والحـوادث الحاصـلة للأفـراد العـاملين اثنـاء العمـل وغالبـا مـا تعمـل هـذه الوحدات جنبا الى ظروف العمل المناسبة و كيفية تجنب المخاطر فيه.

إن برنـــامج الخـــدمات الصـــحية والجســـمية الفاعـــل لابـــد وأن يعتمـــد علـــى الاسس الاتية في تصميمه:

-تحديد السياسات الوقائية والعلاجية.
-القيـام بالفحوصـات الدوريـة للأفـراد العـاملين بصـورة خاصـة للأفـراد الـذين يتعرضون الى المخاطر الصحية من جراء العمل.
-تهيئة وتوفير الاستشارات والارشادات الصحية والعلاجية.
-متابعة شروط الصحة والنظافة والشروط الامنية في العمل.
-تحديـد موظـف رئـيس مسـئول عـن الشـؤون الصـحية يكـون مرتبطـا بشـكل مباشر بالإدارة.
-تهيئة المعدات واللوازم الضرورية لاستخدامها في الحالات الطارئة.
-تهيئـة الاطبـاء الاكفـاء وهيئـة تمـريض تتمتـع بالكفـاءة والإخلاص.(يوسـف حجيم، 2006، ص451).

6-2 الخدمات الصحية العقلية والنفسية:

إن برنـــامج الخـــدمات النفســـية لابـــد ان يصـــمم وفقـــا لـــنفس الاســـس التـــي ذكـرت حـول برنـامج الخـدمات الجسـمية مـع ضـرورة تـوفير برنـامج الخـدمات الارشـادية النفسـية الـذي يتبنـى مهمـة الوقايـة مـن الامـراض النفسـية بدرجـة رئيسـية قبـل تفـاقم الظـواهر السـلوكية و تـأثير المشـاكل فـي حصـول الامـراض النفسـية لـدى الافـراد العـاملين و مـن الملاحـظ بـان الافـراد العـاملين المصـابين بـأمراض نفسـية تظهـر علـيهم بعـض المؤشـرات الدالـة و المرتبطـة بحـالتهم منهـا انخفـاض الانتاجيـة و كثـرة الغيابـات و زيـادة معـدلات دورانهـم و انخفـاض روحهـم المعنويـة و سـوء علاقـتهم بـالآخرين فـي العمـل و ارتفـاع معـدلات الحـوادث التـي يتسـببون فيهـا اضـافة الـى ذلـك كثـرة الشـكاوي و التذمر من العمل.

و لقد تزايد الاهتمام في الآونة الاخيرة بالصحة العقلية و النفسية للأفراد العاملين و خصوصا في المنظمات الصناعية حيث اوضحت الكثير من الدراسات و الابحاث بان السبب الرئيسي وراء اصابة الافراد بالأمراض النفسية و العقلية هو القلق و التوتر الناجمين من ظروف و بيئة العمل بالدرجة الاساسية الى جانب الظروف الاجتماعية الاخرى حيث اصبح مرض التوتر العصبي شائعا في السنوات الاخيرة بسبب الضغوط التي يتعرض لها الافراد العاملين في حياتهم العصرية الى جانب متطلبات العمل و تعقيدات مثل الالتزام بمواعد ثابتة لأنها الاعمال و التوريد للعملاء و من الجدير بالذكر بان مرض التوتر قد يصيب الافراد العاملين من كافة لأعمار و الذي قد يتسبب بأمراض معروفة مثل السكتة القلبية المفاجئة و ارتفاع ضغط الدم مما يعني عدم تناسب قدرة الافراد للتكيف في بيئة العمل.(يوسف حجيم، 2006، ص452).

7-وسائل لإنجاح برنامج الأمن الصناعي:

7-1 التزام عام على مستوى المنظمة:

إعتماد المنظمة لبرنامج الأمن للعاملين يشمل كافة العاملين من القمة إلى القاعدة ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة. (حنا نصر الله، 2013، ص347).

7-2 تنسيق جهود الأمن:

ينبغي قيام تنسيق بين المدراء والمسئولين والمتخصصين في اساليب الامن لعقد دورات تدريبية لتعريف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها.

7-3 لجان الامن:

ينبغي تشكيل لجان تشكل اعضاؤها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حاليا واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنبهم الاصابات مستقبلا.

7-4 تطبيق نظام تأديبي:

يتعين اتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج الامن وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات الاجراءات لذلك.

7-5 حوافز الأمن:

تتبع بعض المنظمات اسلب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة الامن كإجراء المسابقات للسلوك الامين في العمل بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.

7-6 التفتيش على انظمة الأمن:

ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة اماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل الامن بشكل مستمر لتشمل كافة اقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة. (حنا نصر الله، 2013، ص 348)

7-7 بحوث الإصابات:

تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل الامن المتبعة لديها وسبل تطويرها.

7-8 تقييم وسائل الامن:

في سبيل تقييم وسائل الأمن تقوم المنظمات بالآتي:

-مراقبة الجهود التي تبذل في مجال الامن في المنظمة.

-اعـداد الاحصــاءات حـول معـدل الاصــابات والحـوادث حسـب النـوع والتكـرار وتحليل البيانات ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.

-مراجعة وسائل الامن ووسائل التدريب.

-التأكــد مــن ان الوســائل المســتخدمة تــؤدي الــى خفــض معــدل ومســتوى الإصابات.

-مراجعــة السياســات والأنظمــة الخاصــة بالســلامة بشــكل دوري والتأكــد مــن مناسـبتها ومطابقتهـا للأنظمــة فــي الــبلاد والانظمــة الصــناعية. (حنــا نصــر الله، 2013، ص349).

8-لجان الأمن الصناعي وشروطها:

تعتبــر اللجــان بصــفة عامــة مــن الادوات المســاعدة و الفعالــة لــلإدارة و بصـفة خاصــة فــي مجــال الوقايــة مــن الحــوادث يتوقـف وجودهــا علــى عــدة اعتبـارات منهـا حجـم المؤسسـة و طبيعـة و نوعيـة نشـاطها (صـناعي تشـييد نقل منـافع عامـة ....الـخ) و ايضـا مـا تحققـه مـن نتـائج و تعتبـر اللجـان مـن ادوات التنسيق و تبدل الآراء.

ولكـن نلاحـظ وجـود مجموعـة مـن الشـروط يجـب توافرهـا فـي اللجـان بصـفة عامة خاصة من حيث تشكيلها وطريقة ادارتها وتتلخص في الآتي:

-أن يكــون أعضــاء اللجنــة علــى مســتوى المســؤولية حيــث يــرأس اللجنــة الرئيسـية أحـد اعضــاء الادارة البــارزين بالإضــافة الــى مـدير الانتــاج ويراعــي تشكيل لجنة العاملين أن يكون أعضاءها من ذوي السمعة الحسنة.

-يجــب ان يكــون اعضــاء اللجنــة علــى علــم تــام بالوســائل والعمليــات والاجراءات وظروف العمل داخل المصنع او بمجموعة العمل.

-مراعاة صغر عدد اعضاء اللجنة كلما أمكن ذلك مع مراعاة توافر الشروط السابقة في الاعضاء فاللجنة المكونة من ثلاثة اعضاء أفضل من تلك المكونة من خمسة اعضاء لان في كثر العدد ضياع في مناقشات جدلية وبالتالي البطء في اتخاذ القرار.

ويضاف الى ما سبق ضرورة وجود سياسة مكتوبة واجراءات واضحة وتعليمات محدودة تشمل النواحي الاتية:

-نطاق ومجال نشاط اللجنة.

-نوعية السلطة التي تتمتع بها.

-مراعاة تحديد الجوانب الاتية.

-مكان وزمن اجتماع اللجنة.

-عدد مرات الاجتماع خلال فترة زمنية ولتكن شهر.

-ترتيب وتنظيم اعمال اللجنة واعداد الموضوعات

-الدفاتر والسجلات الخاصة باللجنة وتنظيم حضور الجلسات والاجتماعات. (عبد الغفار حنفي، 2002، ص 646-645)

8-1 اختصاصات لجان الأمن الصناعي:

8-1-1 اللجنة الإدارية الرئيسية:

حيث تتبع هذه اللجنة اعلى مستوى اداري بالشركة كمجلس الادارة حيث يكون من بين اعضائها أحد اعضاء هذا المجلس المدير العام مدير المصنع مدير المبيعات والغرض من تبعية اللجنة لأعلى مستوى اداري بغية تنفيذ ما توصلت اليه اللجنة

وتختص هذه اللجنة في:

-وضـع الخطـة او السياسـة الواجـب اتباعهـا للـتحكم فـي الاخطـار ومراقبتهـا والوقاية منها ويتضمن ذلك:

-تقرير شراء اجهزة و ادوات وقائية و المهمات اللازمة....الخ.

-تحديـد العلاقـة بـين مختلـف الاقسـام واختصـاص كـل قسـم فـي مجـال الوقايـة من الحوادث.

-السياسـة الخاصـة بتسـيير الآلات و تخطـيط العمليـات و تصـميم المبـاني و تخطيط و ترتيب و تركيب الآلات.

-سياسات التدريب والتعليم واجراءات التأديب والعقاب.

-اتخاذ القرار الخاص بتنظيم مسائل معينة وتتطلب موافقة جهات عليا.

-استقصاء وتحقيق الحوادث.

-اقرار توصيات معينة.

-دراسة الحوادث وسجلاتها.

-الاشراف على البرامج الخاصة.

-توعية العاملين.

-التدريب على أعمال الوقاية.

-تخطيط وترتيب عمليات المؤسسة.

-تحقيق درجة ملائمة من الأمان.

-التفتيش عليها.

بالإضـافة الـى مـا سـبق يمكـن ان تتـولى اللجنـة الاداريـة الاختصاصات الاخرى الاتية:

-دراسـة وفحـص التقـارير والتوصـيات المرفوعـة اليهـا مـن اللجنـة التنفيذيـة او التشغيلية

-المصادقة على المصاريف غير العادية والضرورية للوقاية من الحوادث

-اقرار التغيرات الجوهرية في الهيكل التنظيمي لقسم وادارة الامن الصناعي ونشاطه والنواحي المتصلة بالسياسات. (عبد الغفار حنفي، 2002، ص 647)

8-1-2 اللجنة التنفيذية:

وتتولى هذه اللجنة ادارة انشطة الوقاية من الحوادث وترفع توصياتها مباشرة الى اللجنة الادارية ويجب الاخذ في الحسبان الاعتبارات الآتية:

-أن يكون سكرتير اللجنة الادارية عضوا بها بالإضافة الى مفتش الأمن الصناعي بالمصنع ومشرفين من قسم البيع ومن الأقسام الإنتاجية.
-أن تجمع هذه اللجنة مرتين على الاقل مرتين شهريا أو حسب طلب اللجنة الادارية أو إذا استجدت ظروف تستدعي ذلك.
-تعيين سكرتير اللجنة التي تتولى اعداد جدول اعمالها وأخطار الاعضاء بالموضوعات ومكان وزمن اجتماع اللجنة
-أن تكون عضوية المشرفين دورية كل ثلاثة أشهر.

وتختص اللجنة التنفيذية بالموضوعات الاتية:

-دراسة واستقصاء اسباب الحوادث والظروف المهنية لذلك ورفع التوصيات الى اللجنة الادارية لإقرارها.
-دراسة تقارير مفتش الامن بالمصنع.
-مناقشة التقارير الخاصة بمشرفي المصنع والمتعلقة بتقصي وتحقيق الحوادث.
-المراجعة الدورية لإجراءات وأنظمة الأمن.
-الموافقة على التركيبات المقترح انشاؤها وأي تعديلات في العمليات تتطلبها أنظمة الأمن وإجراءاتها. (عبد الغفار حنفي، 2002، ص 649).

8-1-3 اللجنة الفنية:

تشكل هذه اللجنة لأغراض خاصة وذلك في النواحي التي تتطلب المعرفة الفنية المتخصصة مثال هذا اعداد الرسوم والتصميمات الهندسية تصميم ادوات الوقاية وقد تكون هذه اللجان دائمة وتابعة لكثير المهندسين وعضوية مهندسي الامن ورئيس القسم الميكانيكي ورئيس القسم التجاري وأي اخصائي آخر.

8-1-4 اللجنة التي تشكل لأغراض خاصة:

وهي تلك اللجان التي تشكل لإنجاز اعمال معينة حيث تنتهي اللجنة بإنجاز هذا العمل ومن امثلة هذه اللجنة لجان التحكم في مسابقات الامن لمنح الجوائز استقصاء وتقصي الحوادث حل المنازعات.

8-1-5 لجنة العاملين:

ويرأس هذا النوع من اللجنة المشرف او ملاحظ العمل وقد ثبت نجاح هذا النوع من اللجان في النواحي الاتية:

-التوعية بالمسائل المتعلقة بالوقاية من الحوادث.
-تنمية وحث العاملين لإتباع الاسلوب المأمون للعمل.
-استقصاء وتحقيق الحوادث.

ولضمان نجاح هذا النوع من اللجان يجب الاخذ في الحسبان الاعتبارات الاتية:

-الاخذ في الحسبان توصيات وآراء هذه اللجنة ووضعها موضع التنفيذ حال اقرارها وبيان أسباب رفض هذه التوصيات والآراء.
-أن يتمتع المشرف او الملاحظ بكافة الحقوق باعتباره رئيس اللجنة.

-ويعتبر هذا النوع من اللجان مفيدا في مجال خلق الوعي الوقائي من العمال و تنميته.(عبد الغفار حنفي، 2002، ص 651).

2-8 دور مفتش الأمن بالمصنع داخل لجان الأمن الصناعي:

يتولى التفتيش على المباني والطرقات اسبوعيا والآلات ومختلف الأجهزة وأدوات واجهزة الوقاية من الحريق و أجهزة الاطفاء الأولى كما يتبع اللجنة التنفيذية و يختص بالآتي:

-ابلاغ المشرف أو ملاحظ العمل عن أي ظروف غير مأمونة يجدها أثناء مروره.

-رفع تقرير في نهاية الأسبوع مدونا به كل ملاحظاته و توصياته.

-أن يشتمل التقرير على النواحي غير المأمونة التي اكتشفها أثناء تفتيشه.

-أن يدعم التقرير بآرائه و توصياته لعلاج هذه الظروف.

-استقصاء و تحقيق الحوادث الجسمية للكشف عن أسبابها و طرق الوقاية منها.

-اعداد ملخص شهري وسنوي مبينا به أنواع الحوادث وأسبابها ومعدل تكرار وشدة الحوادث لكل منهم.(عبد الغفار حنفي، 2002، ص651).

3-8 اختصاص المشرف في لجان الوقاية:

يقع على عاتق المشرف تهيئة الظروف المأمونة للعمل و المحافظة على سلامة العمال

و يختص المشرف بالموضوعات الاتية:

-استقصاء و تحقيق اي حادث يقع و اعداد تقرير بذلك و ارساله الى سكرتير اللجنة التنفيذية للأمن الصناعي.

-اتخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير الظروف المأمونة للعمل طالما كان ذلك داخل نطاق سلطت او رفع توصية بذلك الى اللجنة التنفيذية اذا كان الامر يتطلب موافقة جهات عليا.

-التفتيش اليومي على المباني و الاجهزة و رفع تقرير بذلك.

-جث العاملين بالإبلاغ على اي حادث يقع مهما كان هذا الحادث بسيطا.

-يجب ان يكون لدى المشرف المعرفة التامة بالحالة البدنية العامة و قدرته و مدى ملائمة ذلك لمتطلبات العمل.

8-4 دور العاملين:

يهم العاملين أن يكون ظروف العمل مأمونة لذلك يجب عليهم الابلاغ على اي اصابات مهما كانت الى المشرف او الملاحظ و مراكز الاسعافات الاولية و الاطلاع على الملصقات و الكتيبات الخاصة بقواعد الامن و سلامة العامل.(عبد الغفار حنفي، 2002، ص651).

8-5 عيوب اللجان و كيفية التغلب عليها:

-تستغرق اللجنة وقتا اطول في المناقشة و بالتالي البطء في اتخاد القرار.

-تستنفد الاجتماعات جزءا من وقت الاعضاء.

و لذلك يجب مراعاة العناصر الاتية كمدخل للتغلب على هذه العيوب:

-ان تقتصر اللجنة على الاشخاص الذين لهم صلة بالموضوع البحث.

-ان تعقد اللجان بصفة دورية و منتظمة و يخطر بها الاعضاء.

-أن تحدد الموضوعات مسبقا و تخطر بها اعضاء اللجنة قبل الاجتماع بفترة كافية لدراستها و ابداء الرأي فيها و ان يكون لرئيس اللجنة المقدرة على توجيه الاعضاء داخل الاطار المرسوم حتى لا يخرج الاعضاء الى مسائل جانبية لا علاقة لها بالموضوع.

9-عوائق برامج الأمن الصناعي:

لا يتم تطبيق برامج الأمن الموضوعة تطبيقا كاملا لأسباب التالية:

-بفعل مقاومة ذاتية لدى الافراد للالتزام بتلك البرامج خوف ان يحدث ما لا تحمد عقباه.

-الاعتقاد السائد بين العاملين أن ما تحمد عقباه يحدث فقط للآخرين.

-كره العاملين لاحتياطات السلامة لشعورهم أنها تحد من حرياتهم.

-عدم ارتداء العاملين ملابس الوقاية و معداتها لإحساسهم بأنها تزعجهم و تقلل من مستواهم الوظيفي.

و لكن يمكن لإدارة الموارد البشرية بالتعاون مع الادارات الاخرى وضع برامج ارشادية جيدة توضح للعاملين مدى الاهمية و الفوائد التي يتم الحصول عليها من تطبيقهم لبرامج الامن و تبين ان عدم تطبيقها يؤدي الى الاضرار بهم كذلك يكمن لهذه الادارة بالتعاون مع الادارات الاخرى اتخاذ اجراءات رادعة ضد العاملين المهملين و الاخرين الذين يتسببون في وقوع الحوادث من جراء عدم التزامهم بتنفيذ البرامج كما وضعتها الادارة.(محمد فالح صالح، 2004، ص190).

خاتمة

و بشكل عام يمكن القول ان الهدف الرئيسي لبرامج الامن الصناعي هو تحقيق الشعور بالاستقرار و الارتياح للعاملين اثناء مزاولتهم لأعمالهم من أجل تحقيق الرضا الوظيفي، وهذا بدورة يؤدي للسلامة المهنية الجسمية والنفسية وتتحقق الأهداف وتشبع الحاجات ويصبح كل لكل فرد دافعية في العمل ورغبة في الإنجاز بسبب وجود حماية تشمل جميع جوانب عمله.

قائمة المراجع:

1.حنا نصر الله، ادارة الموارد البشرية، دار زهرن للنشر و التوزيع، عمان، طبعة 1، 2013.

2.عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الحديثة للنش، الإسكندرية، 2002.

3.علي غربي، اسماعيل قيرة، بلقاسم سلاطنية، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007.

4.كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، طبعة 1، 1990 .

5.محمد فالح صالح، ادارة الموارد البشرية، دار الحاد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة 3 ..2004

6.مؤيد سعيد السالم، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، دار اثراء للنشر و التوزيع ، الاردن، الطبعة 1 ، 2009.

7.نادر ابو شيخة، ادارة الموارد البشرية: اطار نظري و حالات عملية، دار الصفاء للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان طبعة 1 ، 2010 .

8.يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل ، هاشم فوزي العبادي، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة 1، 2006.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 110-126

الآليات التنظيمية لتحقيق السلامة المهنية وفق المداخل النظرية: المدخل السيكولوجي– المدخل التنظيمي– المدخل الهندسي

Organizational Mechanisms for Achieving Occupational Safety Based on Theoretical Approaches: Psychological Approach - Organizational Approach - Engineering Approach

عثمان مريم *

جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف/ الجزائر

تاريخ الإرسال:03/11/ 2023 تاريخ القبول: 2023/12/30

ملخص: إنّ إهتمام مؤسسات اليوم بالإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل، وإحتياطات التقليل من الإصابات والأمراض المهنية، جاء بفعل تراكمي من خلال مختلف الاجتهادات والمقاربات الفكرية والنظرية التي قدمها حقل السوسيولوجيا الصناعية، والتي إنطلقوا منها لاحقا في التصميم للأمن والسلامة المهنية وكذا دراسة حوادث العمل والأمراض المهنية وآثارها على كل من الفرد والمؤسسة ومن خلال هذا البحث سوف يتم تناول كل من المدخل السيكولوجي، المدخل الهندسي، المدخل التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية؛ المدخل السيكولوجي؛ المدخل الهندسي؛ المدخل التنظيمي.

Abstract: Todays' organizations are increasingly concerned with preventive and organizational measures related to the work environment, and precautions to reduce occupational injuries and illnesses. This interest has evolved through various intellectual and theoretical contributions from the field of industrial sociology. It has subsequently led to the design of occupational safety and the study of workplace accidents and occupational diseases and their effects on both individuals and organizations. This research paper will address the psychological, engineering, and organizational approaches.

Keywords: Occupational Safety; Psychological Approach; Engineering Approach; Organizational Approach.

* *المؤلف المرسل:* عثمان مريم، *atmane.meryem@gmail.com*

مقدمة:

تعد السلامة المهنية أحد الأولويات الرئيسية للمنظمات في جميع القطاعات والصناعات. فهي تهدف إلى حماية العمال والموظفين والحفاظ على سلامتهم في مكان العمل، وتقليل حوادث العمل والإصابات، وتحسين البيئة العامة للعمل. ولتحقيق هذه الأهداف، تعتمد المنظمات على مجموعة من الآليات التنظيمية والمداخل النظرية التي تساهم في تحقيق السلامة المهنية.

تتطلب السلامة المهنية استراتيجيات تنظيمية فعالة تستند إلى مداخل نظرية متعددة. وتشمل هذه المداخل: المدخل السيكولوجي، والمدخل التنظيمي، والمدخل الهندسي. وتتعاون هذه المداخل معًا لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتعزيز الوعي بالمخاطر والسلوك الآمن في مكان العمل.

المدخل السيكولوجي يركز على العوامل النفسية والسلوكية للعاملين، ويتطلب تطبيق هذا المدخل توفير برامج تدريبية وتوعوية تعزز الوعي بالمخاطر وتعزز السلوكيات الآمنة لدى الموظفين. من جانبه، يرتكز المدخل التنظيمي على وضع السياسات والإجراءات والقوانين المنظمية التي تهدف إلى تحقيق السلامة المهنية. ويتطلب هذا المدخل وضع بيئة تنظيمية تشجع على الممارسات الآمنة والالتزام بالسلامة في جميع المستويات التنظيمية. أمّا المدخل الهندسي، فيركز على تصميم البنية التحتية والتجهيزات والتقنيات التي تسهم في تحقيق السلامة المهنية. ويتطلب تحليل المخاطر واستخدام التصاميم الهندسية المناسبة لتقليل حوادث العمل.

في هذا البحث، سنستكشف بالتفصيل كل من المدخل السيكولوجي والمدخل التنظيمي والمدخل الهندسي للتحقق من السلامة المهنية. سنقوم بتحليل أهمية كل مدخل ودوره في تحقيق السلامة، وسنستعرض الأدوات والتقنيات المستخدمة في كل مدخل. كما سنناقش التحديات والتوجهات الحديثة في مجال السلامة المهنية وكيف يمكن تطبيق هذه المداخل النظرية لتحقيق مستويات أعلى من السلامة في مختلف الصناعات والقطاعات.

إشكالية البحث:

تُعدّ السلامة المهنية مسعى أساسي لكل منظمة وذلك لسعيها للمحافظة على الرأس المال المادي والبشري بالدرجة الأولى والإستفادة من قدراته لأكبر وقت ممكن، فالإدارة التنظيمية الفعالة هي التي تسخر كل الإمكانيات والجوانب التنظيمية لذلك، وهذا لا يتأتى إلاّ من خلال إستغلال مداخل تنظيمية معينة منها ما هو فردي سيكولوجي، تنظيمي وكذا هندسي.

وانطلاقاً من هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هي أهمية ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة ؟ وكيف يمكن التعامل معها بشكل فعّال؟
- ما هي أهداف برامج الصحة والسلامة المهنية؟ وكيف يمكن تصميمها وتنفيذها لتعزيز السلامة المهنية ؟
- ما هي الآليات التنظيمية المستندة إلى المداخل النظرية السيكولوجية والتنظيمية والهندسية في تحقيق السلامة المهنية ؟ وكيف يمكن تطبيقها بشكل فعال؟
- ما هي الحلول المقترحة لتحقيق السلامة المهنية وتعزيزها في بيئة العمل؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث لتحقيق جملة من الأهداف، هي:

- تحديد أهمية ثقافة السلامة المهنية في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية وتحسين الأداء المؤسساتي.
- تحديد أهداف برامج الصحة والسلامة المهنية وأهميتها في تحقيق السلامة والوقاية من الحوادث والإصابات.
- دراسة المداخل النظرية المختلفة لتحقيق السلامة المهنية: المدخل السيكولوجي، المدخل التنظيمي، المدخل الهندسي.
- تقديم مجموعة من المقترحات للتعامل مع إشكالية السلامة المهنية وفق الآليات التنظيمية المستندة إلى المداخل النظرية السيكولوجية والتنظيمية والهندسية.

أهمية البحث:

يسهم هذا البحث في توضيح الآليات التنظيمية المستندة إلى المداخل النظرية في تحقيق السلامة المهنية، ممّا يمكّن المنظمات من تنفيذ سياسات وإجراءات فعالة لتحسين سلامة العمل وتقليل حوادث العمل والمخاطر.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي والتحليلي، حيث سيتم جمع المعلومات والمصادر ذات الصلة من الدراسات السابقة والمقالات العلمية والكتب المتخصصة في مجال السلامة المهنية.

هيكلية البحث:

جاءت هيكلية البحث ضمن المحاور التالية:

1. ماهية السلامة المهنية.
2. أهمية ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة.
3. أهداف برامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها.
4. الآليات التنظيمية لتحقيق السلامة المهنية وفق المداخل النظرية
5. خاتمة.

التعريفات الإجرائية للبحث:

السلامة المهنية: تشير إلى الحفاظ على سلامة العاملين والمجتمع في بيئة العمل وتقليل المخاطر والحوادث المهنية.

المدخل السيكولوجي: يشير إلى العوامل النفسية والسلوكية التي تؤثر على سلامة المهنية والتعامل معها.

المدخل التنظيمي: يشير إلى القوانين واللوائح والسياسات والإجراءات التنظيمية التي تتبعها المؤسسات لتحقيق السلامة المهنية.

المدخل الهندسي: يشير إلى تصميم بيئة العمل والتجهيزات الهندسية التي تساهم في تحقيق السلامة المهنية.

1. ماهية السلامة المهنية

السلامة المهنية هي مفهوم يشير إلى الجهود والتدابير التي يتم اتخاذها للحفاظ على سلامة وصحة العاملين في بيئة العمل. وتعتبر أمرًا حيويًا لجميع أنواع المؤسسات والصناعات، بغض النظر عن حجمها أو نشاطها.

1.1. تعريف السلامة المهنية

تعددت التعريف المتناولة لمفهوم السلامة المهنية وذلك بحسب كل المداخل النظرية والتنظيمية وسوف يتم تسليط الضوء على مجموعة من التعاريف منها:

السلامة المهنية هي مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمؤسسة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل. (أبوشامة، 1999، ص 22)

عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات. (الطائي و آخرون، 2006، ص 454)

كما تشير الصحة والسلامة المهنية إلى الحالة الجسدية والعقلية والنفسية الجيدة للعامل، أما الأمان فيشير إلى الظروف والشروط التي يمكن من خلالها حماية العمال من الإصابة بحوادث.

ولقد اهتم المشروع الجزائري بالأمن والوقاية الصحية، حيث تنص المادة 5 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال. (نعموني، 2014، ص09-110) .

ومنه، فالسلامة المهنية تعبر عن مجموع الاجراءات والقوانين وكذا التدابير التي تتخذها المؤسسة من أجل الحفاظ على مواردها المادية والبشرية من خلال توفير الجو المناسب السليم والآمن لرفع من مستوى إنتاجيتها.

1.2. تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية للعامل حقه في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حقه في الراحة، حقه في احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، الحق في التكوين المهني والترقية في العمل، الحق في الخدمات الاجتماعية، وكلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية، وتوجهات السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، التي تستند أساسا على واقع الأخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية وإمكانية الوقاية منها، إلى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها بلاد لاسيما:

–الاتفاقية رقم 155 الصادرة في عام 1981 حول أمن وصحة العمال.

–الاتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن والصحة المهنيتين.

تجدر الإشارة هنا إلى أن المبادئ المعلن عنها في هذه الاتفاقيات تجد ترجمتها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجزائرية الخاصة بالمجالات التي تغطيها هذه الاتفاقيات. وقد تطورت تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية، وواقع التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل، والخطط الراهنة والمستقبلية لتعزيز ثقافة الوقاية بهدف تسليط الضوء على الإجراءات والخطوات الأساسية الواجب اتباعها لتعزيز ثقافة الوقاية في الصحة والسلامة المهنية على المستوى الفرد العامل والمؤسسة التي يعمل بها. (حرايرية، جوان 2017، ص 06–07)

كما اهتمت الدولة الجزائرية بتحديد مسؤوليات وواجبات أصحاب العمل والعمال ودور الطب المهني وغيرها من مجالات التي السلامة المهنية في المؤسسة، إلاّ أنّ هذه الأخيرة حسب نتائج العديد من الدراسات تعاني من عدة ثغرات خطيرة في آلياتها وأدائها.

وبالنسبة للعوائق الرئيسية التي تعرقل تحسينها نوجزها في النقاط التالية: (حامدي وبولقواس، 2021، ص 1273-1274).

- تأخير التصديق على إتفاقيات منظمات العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية.
- الافتقار إلى أحكام مفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية.
- غياب السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية.
- ضعف تنفيذ الأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
- بعض العوائق التي تمنع تعزيز البرامج الوطنية كعدم كفاية عملية التقرير وتغطية التعويضات، والنقص في البيانات الدقيقة المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية.
- عدم إشراك الهيئات الاستشارية الثلاثية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في عملية صنع القرار حول المسائل ذات الصلة.
- نقص في الخبرة المحلية في مجال الصحة والسلامة المهنية، فعدد الخبراء والمفتشين في هذا المجال قليل جدا مما يصعب تنفيذ البرامج بنجاح.

2. أهمية ثقافـة السلامـة المهنية في المؤسسـة

تبرز أهمية ثقافة السلامة المهنية باعتبارها من متطلبات العمل للمحافظة على العاملين وحياتهم داخل المؤسسة وتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة لهم، والأمر نفسه بالنسبة للمؤسسة.

يمكن أن نوجز أهمية ثقافة السلامة المهنية في: (عباس، 2020، ص 15)

أ- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين: من خلال توفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنياً واجتماعياً وتطويرها.

ب- تعزيز العمل الصحي: من خلال تطوير بيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.

ت- حفظ وتعزيز حق العاملين: من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على المخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.

ث- تمكين العاملين: من خلال دعمهم في ممارسة حياة منتجة اجتماعياً واقتصادياً والمساهمة إيجابياً في التنمية المستدامة.

ج- تقليل تكاليف العمل: من خلال الإدارة السليمة لبيئة العمل لتجنب المخاطر المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية، وكذلك تعطل العمل.

ح- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : من خلال التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية والتي لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية فقط، بل يمتد إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذا الزبائن المتعاملين معها.

خ- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

د-دعم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: من خلال عمل الإدارة الجيدة للسلامة المهنية على خلق السمعة الجيدة للمؤسسة، وهو ما ينتج عنها استقطاب الأفراد.

3. أهداف برامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها

تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى حماية وسلامة العمال وتحسين ظروف العمل. وبتنفيذ هذه البرامج بشكل صحيح، يمكن تعزيز الثقة والإنتاجية في مكان العمل وتحقيق بيئة عمل أكثر أمانًا وصحة للجميع.

3.1. أهداف برامج الصحة والسلامة المهنية

تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى: (ماضي و الخطيب، 2010، ص 98).

- تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابات العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين.
- حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائما بطاقته الإنتاجية الجيدة لفترة أطول.
- حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبتها أو خواصها أي تغيير.

3.2. وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية

يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إلى وسائل من أهمها: (ماضي و الخطيب، 2010، ص 100-101).

أ- التوعية والتثقيف: من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.

ب- التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية: لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دورا أساسي أوهاما في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات، وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

ت- التدريب: بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

ث- التفتيش والمراقبة: من خلال:

- زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه
- إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداء النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل، إلى جانب دعم وتشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات.
- التحقيق في حوادث العمل لإكتشاف السبب ووصـف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.
- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.
- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.
- التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت.

4. الآليات التنظيمية لتحقيق السلامة المهنية وفق المداخل النظرية

تتعدد المداخل النظرية المتناولة لسلامة المهنية، وسوف يتم التطرق إلى ثلاث مداخل أساسية: **المدخل السيكولوجي- المدخل التنظيمي- المدخل الهندسي.**

المـدخل السيكولـوجي: يركز المدخل السيكولوجي أو الفردي على تعزيز الاتجاهات المتعلقة بالسلامة المهنية، تدريب العمال على الأمن والسلامة المهنية، وكذا تعزيز السلوكيات الآمنة من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية.

فهذا المدخل يركز على دراسة العوامل الإنسانية وعلاقتها بالدافع إلى الحوادث والنواحي المتصلة بالتعليم والتدريب بعادات العمل المأمونة، وسيكولوجية الإدارة والإشراف وطرق الاختيار والتوجيه المهني، والمسائل الخاصة بالإجتهاد الذهني، والانفعالات وحالة القلق والاضطراب النفسي وما يصاحب ذلك من تكرار الحوادث، ولذا فهي تركز على الاهتمام بالحالة النفسية للعاملين التي قد تشكل سببا في وقوع حوادث العمل.

وعليه؛ فقد تم التأكيد على ضرورة اختيار العمل المناسب الذي يلائم قدرته العقلية والجسمية مع مكان ووظيفة العمل، وظيفة اختبار تكون خلال الإجراء الأولي لهذه الفئة مثل اختبارات الذكاء والإدراك، اختبارات حسية، إدراكية، شخصية...إلخ.

فعلى سبيل المثال لا الحصر، هناك بعض العوامل الشخصية التي تؤدي إلى حدوث الإصابات والمخاطر، نذكر منها: (منجل، 2016، ص 24-25)

- نقص الكفاءة والملائمة العملية والعلمية للعمل.
- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي في حالة ما إذا كانت متأثرة بحالة ما.
- عدم ملائمة الحالة النفسية بشكل عام ولكل هذه العناصر مجتمعة تشترك في تأكيد الكثير من الإحصائيات في هذا المجال، والتي أشارت إلى أنّ نسبة العامل الشخصي في مجموع حوادث العمل تتراوح ما بين(65-90%) في الحالات لتكون عندها أمور الحماية التقنية في أعلى مستوى.
- التعامل الكامل بين الأخصائي النفسي ومهندس الأمن: فالوقاية هي جانبان أحدها هندسي وآخر سيكولوجي، فالأول يختص في اختيار التصميم المأمون للأجهزة والمعدات على ضوء متطلبات العمل.
- يختص الجانب السيكولوجي في معرفة مدى ملائمة هذا التصميم وتقبله من قبل الأفراد، وما الدافع إلى رفض أو عدم القبول لأدوات الوقاية أو مخالفة التعليمات والإسهام في توعية وتدريب العاملين، مع الأخذ في الحسبان تأثير

العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها التي تؤثر على نفسية العامل وعلى مجهود الفرد أثناء العمل خصوصا، إن كان هناك عدم توافق بين العمال من جهة، وبين المسؤولين والمشرفين من جهة أخرى، وأن يضعوا العامل النفسي في الحسبان، لأن الضغط على العامل لارتداء الوسائل الوقائية يولد العصيان وكذلك الوقوع في عدة حوادث.

المـدخل التنظيمي: نقصد بالسلامة المهنية ضمن هذا المدخل سلامة العمال أثناء أدائهم لأعمالهم في أماكن العمل المختلفة من خلال تصميم الأعمال، رسم سياسة الأمان ووضعها حيز التنفيذ، تنسيق أعمال الحوادث وهذا لا يتحقق إلا بإنشاء لجان الأمان والسلامة بالمؤسسة وذلك لتتابع أمور السلامة المهنية و للوقوف على تطبيق برامج الوقاية والأمن من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وذلك من خلال ما يلي: (الروسان و آخرون، 2010، ص 194).

- دراسة العمليات الصناعية ووضع تعليمات بطرق العمل.
- اتخاذ الوسائل السليمة للتقليل من مخاطر العمل.
- التفتيش الدوري لمكان العمل وإكتشاف عوامل الخطر
- اتخاذ الوسائل السليمة للتقليل من مخاطر العمل.
- مناقشة الحوادث وإصابات العمل التي حدثت في الأشهر السابقة وكيف تم التعامل معها.
- عقد دورات دورية لمناقشة مسببات الحوادث وطرق حلها.

وضمن هذا المدخل تقوم المؤسسة بعدّة مهام أساسية كإدارة برامج السلامة المهنية من حيث تحديد الميزانية المخصصة وتقديم خدمات الوقاية والعلاج والتنسيق بينهما وبين أنشطة الإنتاجية والتشغيلية المختلفة، وتوفير الوسائل اللازمة بصفة دائمة مع تحليل وقياس المتغيرات المؤثرة في درجات السلامة ومعدلات الحوادث إلاّ أنّ هذه

المهام المتعددة يمكن تصنيفها على النحو التالي: (حامدي و بولقواس، ديسمبر 2021، ص 1272)

أ- مهمة البحث: تعد أهم وظيفية فهمي تهدف إلى جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع السلامة المهنية بالمؤسسة، إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والإصابات، وإعداد الإحصاءات الخاصة بها، إعداد البرامج إنشاء الوثائق التقنية.

ب- مهمة عملية: تقوم من خلالها بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة المكان وآلات الانتاج ومدى ملائمتها للمقاييس المعمول بها دوليا، الاختيار المهني للعمال وتدريبهم، وكذا نشر الوعي الوقائي لدى العمال.

ت- مهمة وظيفية: حيث تعمل على تحسين ظروف العمل، وتوفير تجهيزات الوقاية الفردية دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل، المساهمة في تصميم المباني وورشات العمل، تغيير طرق الإنتاج...إلخ.

وعموماً؛ يمكن القول أنّ مهام السلامة المهنية ضمن هذا المدخل تتلخص في اتخاذ القرارات المانعة والمصححة في نفس الوقت وبشكل تكاملي وبأسلوب اقتصادي وإنساني يراعي القيم الإنسانية للعنصر البشري في محيط العمل.

المدخـل الهندسي: يختص هذا المدخل بكل ما يتعلق بتصميم الأجهزة والمعدات من حيث اختيار التصميم المأمون الآلات والأجهزة، بحيث ينخفض إلى أدنى حد احتمال وقوع حوادث، وبحيث تزيد قدرة العامل على أن ينجو بنفسه في حالة طوارئ أو أن أوشكت الحوادث على الوقوع، وأيضا كل ما يتعلق بخلق الظروف البيئية الآمنة.

يقول "**جورج ستراوس G. strass**" أنّه نتيجة التطور التكنولوجي أدى إلى اختلاف أحوال وظروف العمل بين الحرف من حيث درجة الخطورة، لذلك يختص هذا المدخل النظري في تخفيض الأخطار الناتجة عن التطور التكنولوجي، وقد لهذا المدخل أثر كبير في التخفيض من حوادث العمل وإصابات العمل، ولذا

يشترط في الأدوات والأجهزة المأمونة (ذات التصميم المأمون) والترتيبات الداخلية الآتية:

- ألاّ يترتب على استخدام هذه الأجهزة والأدوات ذات التصميم المأمون إعاقة تعدم الإنتاج، حتى لا تلقى أي معارضة من جانب الإدارة والعمال، ولذلك يجب تسهيل الإنتاج، بحيث يشعر العامل بالأمن، وهذا في حد ذاته كاف لتبديد أي خوف من العمل، والتي توجه الجزء الأكبر من جهده للإنتاج.

- أنْ تكون الإضاءة جيدة، وألا تؤدي إلى حدوث خلل في البصر وموزعة بطريقة مناسبة.

- التخطيط الداخلي الجيد لمباني المصنع واستغلال المساحة المقامة عليها تلك المباني مع مراعاة الاعتبارات الخاصة بالأمن، وهذه النواحي المتصلة بالمدخل الهندسي. (منجل، 2016، ص 20-21)

كما توجد العديد من الاجراءات الوقائية وفق المدخل الهندسي وذلك للتقليل من مخاطر داخل العمل والتي يعتمد تطبيقها على نوع العمل والخطر المتولد على العاملين أهمها: (الروسان و آخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، 2010، ص 156-157)

أ- الاستبدال: يقصد بها استبدال المواد السامة بمواد أقل سمية كاستبدال القصدير والباريوم بدلا من الرصاص والدهان.

ب- العزل والاقفال: يقصد بها عزل المواد السامة المستعملة في الصناعات للتخفيف من أثرها على العمال ويتم العزل باستخدام حواجز عازلة للصوت أو أن تكون العملية مقفلة تماما ويتم السيطرة كليا عن طريق الكمبيوتر.

ت- الترطيب: للتخلص من الأتربة والأغبرة المتصاعدة في جو العمل ومن خلال رشاشات الماء وهنا ينصح بترطيب الأرضية قبل التنظيف.

ث- تغيير طريقة العمل مع المادة: تتطلب ظروف العمل أحيانا تعديل على طريقة العمل للتقليل من الأبخرة والغبار الناتج عن العملية وبالتالي التقليل من الخطورة، فمثلا استعمال الفرشاة في الطلاء أقل خطورة من استعمال الآت الرش.

ج- التهوية المحلية: يستخدم فيها أجهزة التهوية التي تعمل على إزالة الملوثات من أتربة وغازات وأبخرة موجودة في جو العمل وعند تصميم جهاز تهوية محلي يجب أن تراعي عدة عوامل منها:

- السرعة.
- فتحات التهوية.
- كميات تيار الهواء داخل فتحات التهوية.

ذ- التهوية العامة: بقصد بها الشبابيك والأبواب ومداخل الهواء ومخارجه والأنابيب الناقلة له.

ر- معدات الوقاية الشخصية: لابد من ان يهتم العامل بنظافته الشخصية لاسيما عندما ينسكب عليه مواد سامة أو مهيجة.

ز- النظافة العامة: لابد من الاهتمام بهذا الجانب ووضع برنامج لإزالة الأوساخ والغبار قبل أن تتطاير إلى بيئة العمل.

س- **الوقاية الإدارية:** تعتمد على معالجة ظروف العمل الصعبة من حيث تقليص ساعات الدوام ومعالجة بيئة العمل الصعبة وتأمين ظروف ملائمة للعمل.

وعموماً؛ يمكن القول أنّ مهام السلامة المهنية ضمن هذا المدخل تتلخص في خلق بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين في المشاريع الهندسية، وتقليل المخاطر المرتبطة بالعمل والحد من وقوع الحوادث والإصابات.

خــــــاتمة.

إنّ السلامة المهنية في حقيقة الأمر ما هي إلا مسؤولية تشترك فيها العديد من الجهات، من بينها المؤسسة، التي يقع على عاتقها توفير الجو التنظيمي المناسب لممارسة العمل، والمحافظة على سلامة وصحة العاملين بها وكذا التقليل

من حوادث العمل والأمراض المهنية، فلا يتوقف الأمر فقط على توفير التجهيزات والقوانين التي تنظم العمل، والتي تحث على الوقاية، بل تعيين لجان قائمة على تطبيق هذه القوانين ونشر ثقافة السلامة والوقاية المهنية، فالأمر يقع على عاتق كل من المؤسسة وكذا العاملين بها، وكذا التشريعات والقوانين التي تسنها الدولة والتي تدعم هذا المسعى وتحدد بشكل دقيق كل من إصابات العمل التعويضات والشروط اللازم توفرها في كل مؤسسة بحسب النشاط الذي تقوم به. فتظافر مجهودات كل الأطراف السابقة الذكر يؤدي لخلق بيئة عمل صحية ومناسبة لتأدية مهام العامل.

قائمة المراجع:

1.الطائي، و آخرون. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.

2.جمال الطاهر منجل. (2016). الوقاية المهنية . عمان الأردن : مركز الكتاب الأكاديمي.

3.خالد فتحي ماضي، و أحمد راغب الخطيب. (2010). السلامة المهنية العامة. الأردن: دار كنوز المعرفة.

4.سهيلة محمد عباس. (2020). إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

5.عباس أبوشامة. (1999). الأمن الصناعي. الرياض: أكادمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

6.عبد الحق حامدي، و زرفة بولقواس. (ديسمبر 2021). السلامة المهنية: الأبعاد والمسؤوليات. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي ، 1272.

7.عتيقة حرايرية. (جوان 2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف. مجلة الآداب العلوم الاجتماعية ، 06-07.

8.مراد نعموني. (2014). مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. المحمدية الجزائر: جسور للنشر التوزيع.

9.ناصر منصور الروسان، و آخرون. (2010). الأمن الصناعي والسلامة المهنية. عمان الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 127-138

The role of risk culture in the prevention of occupational hazards at SONATRACH TRC Bejaia

دور ثقافة المخاطر في الوقاية من المخاطر المهنية بشركة سوناطراك ن ن أ بجاية

Abderrahim ZEMMOURI*

Laboratory L.A.S.S.U (Society, Health, Urbanity)

Faculty of Human and Social Sciences

University Of Bejaia, 06000 Bejaia, Algeria

abderrahim.zemmouri@univ-bejaia.dz

Date of receipt:28/10/2023 *Date of acceptation:05/01/2024.*

Abstract: Health and safety issues continue to occupy a prominent place in organizations. Despite the remarkable progress in terms of legislation and working environments, complaints relating to the deterioration of the living environment, the absence of well-being and fulfillment at work seem to be on the rise and increasingly managers facing the renewed challenges of implementing preventive approaches.

Our research within SONATRACH aims to try to explore the various aspects of the mobilization of risk culture in informal interactions at work, in this sense, it is a question of understanding the contribution of the secondary socialization of workers in their acquisition of a preventive and safety culture contributing to shaping collective behavior in the face of professional risks.

Key words: Occupational hazards, Risk culture, Organizational socialization, Collective attitudes, Risk taking.

مقدمة: ملخص: لا تزال قضايا الصحة والسلامة تحتل مكانة بارزة في المنظمات. على الرغم من التقدم الملحوظ من حيث التشريعات وبيئات العمل، يبدو أن الشكاوى المتعلقة بتدهور البيئة المعيشية، وغياب الرفاهية والرخاء في العمل آخذة في الارتفاع ويواجه المديرون بشكل متزايد التحديات المتجددة لتطبيق الأساليب الوقائية. في الوقت الحالي، المنظمات مدعوة إلى توحيد جهودها مع العديد من الجهات الفاعلة التي تواجه العديد من القضايا التي يفرضها تحول العمل وأدواته فرقه.

على عكس مسلمات المفهوم الفني–النفعي المتمثل في جعل الوقاية من المخاطر عملية معيارية وآلية، يهدف بحثنا داخل مؤسسة سوناطراك إلى محاولة استكشاف الجوانب المختلفة لتجسّد ثقافة المخاطر في التفاعلات الغير الرسمية في العمل، وبهذا، فهي مسألة فهم مساهمة التنشئة الاجتماعية الثانوية للعمال في اكتساب ثقافة وقائية وسلامية تساهم في تشكيل السلوك الجماعي في مواجهة المخاطر المهنية.

الكلمات المفتاحية: المخاطر المهنية، ثقافة المخاطر، التنشئة التنظيمية، السلوك الجماعي، المخاطرة في العمل.

INTRODUCTION

1. Preamble

The literature shows that risk prevention at work bases on the collective dimension (Frigul & Thébaud-Mony, 2008) which links directly to socialization through and at work and which shapes collective attitudes towards risks. The understanding of collective responses to professional risks presupposes mastery of the notion of risk in its entirety, then; the social markers of risk culture (Peretti-Watel, 2005) provide more clarity concerning the variables that can determine shared representations of risk, namely: gender, age, superstitious beliefs, life history, and socio-professional trajectory. In this sense, Tierney (2010) believes that "*Risk analysis as such is a social behavior like any other, influenced by social and cultural norms and expectations*" (p. 112). [Our translation]

Risk culture is a concept used in the field of security and risk management (Klinke & Renn, 2002). It refers to the way individuals and organizations perceive, evaluate and manage the risks associated with their activities.

Risk culture includes the attitudes, behaviors, beliefs and values of individuals and organizations regarding risk management (Reason, 1990). It also involves risk recognition, communication and collaboration between stakeholders, as well as the implementation of prevention and response strategies in the event of a risky situation (Lupton, 2013).

A strong risk culture is characterized by increased risk awareness, shared responsibility for risk management (Hopkins, 2017), open and transparent communication about risks, regular risk assessment and implementation of preventive measures to minimize or eliminate risks.

On the other hand, a weak risk culture can lead to excessive risk taking, minimization of potential risks, and resistance to implementing preventive measures or ineffective response in the event of an emergency.

In organizations, promoting a strong risk culture is essential to

ensure the safety of employees, customers and the environment, as well as to ensure the continuity of operations and the sustainability of the organization (Antonsen, 2019).

In sociology, Giddens (1991) developed the notion of risk culture, which refers to “a *fundamental cultural aspect of modernity, through which awareness of the risks involved, becomes a means of colonizing the future”* (p. 244) [Our translation]. In this sense, the contemporary society seems oriented towards the future, its members enjoy of a great autonomy, which allows taking charge of themselves within society. These members perpetually project themselves towards the future while remaining attentive to the risks and opportunities that this conceals, and to do this, the opinion of experts has become more than ever of major interest.

Intra-organizational relationships seem to be closely linked to cultures of action (Barbier, 2010) presenting themselves as ways of acting common to all organizational actors and which allow the construction of meaning and meanings of the interaction during the work as well as around all of its contents. In this sense, it seems that the logic of actions and positioning within the organization cannot do without the culture of risk, which turns out to be omnipresent in the organization and participates in its life and its evolution.

The studies focusing on the connection between the concepts of organizational socialization, health and safety at work and the culture of safety and prevention seem rare. In this sense, our study intends to bring together the previously mentioned concepts with the aim of allowing a more in-depth understanding of the potential implications of the culture of safety and prevention in organizations in determining behavior in the face of risks.

2. Methods

The literature admits that studies focusing on risk and health at work favor qualitative methodologies (Moliner & Guimelli, 2015) by

working on homogeneous populations who are similar in their cultural affiliations as well as in their commitments to same social practices.

During our exploratory study among execution agents of SONATRACH TRC Bejaia, we opted for the use of the non-directed interview technique which seems to be very appropriate due to its capacity to encourage the interviewees to interact and to appropriate the statements as best as possible. This technique reflects the dialogic logic and the presence of the other (Moscovici & Hewstone, 1984).

We have designed an interview guide composed of open questions in order to allow maximum feedback from our interviewees. We cite the following questions:

- How did you integrate into your work team?
- Did your company introduce you to its standards, values, rules of conduct? If yes, how?
- How was your introduction to health and safety protection at work?
- Have you learned some practical security procedures from your more senior colleagues? If so, how did it go?

Following the exploratory nature of our study, we conducted around thirteen interviews following snowball sampling. This choice in terms of sampling made to allow us to focus on respondents who are likely to answer our questions beforehand, thus, after having identified the characteristics of our first interviewee, namely: recent recruitment in the company, professional experience and work accident experiences.

After having constituted our corpus of interviews, we applied the method of thematic analysis in order to identify significant ideas and their categorization.

This methodological approach allowed us to identify the factors

involved in shaping the risk culture and in the attitudes determination towards risks within this company. In addition, it allowed us to understand how the acquisition of norms, values and culture relating to health and safety at work contributes to shaping collective behavior in the face of professional risks and prevention strategies in an organizational context.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Thematic content analysis allowed us to determine a set of general themes contained in the responses received, as Paillé and Mucchielli (2008) argue, this approach consists "*to proceed systematically to identification, grouping and, subsidiarity, to discursive examination themes covered in a corpus*" (p. 162) [Our translation].

The major recurring themes are Professional risks, Preventative practices, Collective behavior in the face of risks, Communication around risks at work, thus, the intersection of these themes allowed the emergence of the culture of prevention and safety as common denominator of all answers. Respondents were able to formulate answers close to the indicators of the culture of prevention at work, thus, we identified the answers in sense to take into account what is close to our research theme.

The data from our study shows that SONATRACH workers and specifically its execution agents share a number of common values and norms relating to the prevention and promotion of health at work, this working group seems to be homogenizing in its daily actions by referring to a base of knowledge framed by a common cultural framework.

Respondents claim that there was a gradually introduction to the culture specific to working collective; informal cultural learning takes place in each phase of integration and involves the transmission of a set of rules of conduct and postures in the face of risks. The culture transmitted by colleagues far from being a solid reference in terms of risk prevention, it turns out from the data that workers sometimes construct incorrect lay

knowledge around health, safety and prevention.

The workers affirm that the prevention of risks linked to their activity cannot be an automated process; they find that they encounter a number of organizational constraints such as performance requirements and schedules to respect, and this reveals practices of risk-taking at work to meet the growing workload. The reality on the ground leads work stakeholders to adapt the culture governing their collective by introducing elements of the acceptability of certain practices and certain behaviors going in opposition to the company culture.

The informal negotiation of the order governing the working-group leads to cultural adjustments allowing the implementation and concretization of the will of all members. Thus, culture becomes an integral part of the process of organizational entry and the rules of conduct that it implies seem to take a central place in determining posture in the face of events and behavior in the face of risks.

- **Key Findings :**

1. **Integration into work teams :**

- Integration processes varied, with a common theme of both formal and informal introductions to colleagues.
- Effective team integration often involved mentorship, support from team leaders, and a sense of belonging.
- Risk culture appeared more robust, as employees were more likely to feel comfortable raising safety concerns within their teams.

2. **Introduction to health and safety protection:**

- A significant number of interviewees emphasized the importance of comprehensive onboarding procedures that included in-depth

training on health and safety protection.

- Interviewees perceived organizations that prioritized clear communication of safety measures and promoted awareness from the very beginning as having a strong safety culture.
- Proper induction into health and safety was closely associated with a positive risk culture, fostering a proactive approach to risk identification and mitigation.

3. **Learning of security procedures:**

- The methods for learning security procedures varied from formal training sessions to on-the-job learning.
- Consistency in the communication of security procedures and regular training updates were indicative of a stronger risk culture.
- Employees who felt well informed about security procedures were more likely to take ownership of safety measures and act responsibly.

The integration process into work teams played a pivotal role in shaping the risk culture within SONATRACH Company. It was evident that the integration process varied among employees, but a common theme emerged - the combination of formal and informal introductions to colleagues. This approach not only helped newcomers adapt to their roles but also fostered a sense of belonging and camaraderie within the teams. Effective team integration often involved mentorship and support from team leaders, which contributed to a more robust risk culture.

One of the notable outcomes of this effective integration was that employees felt more comfortable raising safety concerns within their teams. This is a crucial aspect of cultivating a strong risk culture, as open communication and willingness to address safety issues are essential for risk identification and mitigation. Thus, the integration process, when done effectively, can significantly enhance the overall risk culture in the

organization.

The second key finding highlighted the importance of comprehensive onboarding procedures that included in-depth training on health and safety protection. Organizations that prioritize clear communication of safety measures and promote awareness from the very beginning were perceived as having a strong safety culture by interviewees. This underscores the significance of early education regarding health and safety measures in shaping an organization's risk culture.

Proper induction into health and safety was closely associated with a positive risk culture. Employees who receive thorough training are more likely to adopt a proactive approach to risk identification and mitigation. They are not only aware of safety measures but also understand the reasons behind them, which motivates them to adhere to safety protocols and actively participate in risk management efforts.

The third key finding focused on the methods for learning security procedures. These methods varied from formal training sessions to on-the-job learning. What stood out as a characteristic of a stronger risk culture was consistency in the communication of security procedures and regular training updates.

Employees who felt well informed about security procedures were more likely to take ownership of safety measures and act responsibly. This underscores the idea that ongoing education and updates regarding security procedures are crucial for maintaining a strong risk culture. Moreover, when employees have a clear understanding of security measures, they are more likely to integrate them into their daily work routines and contribute to the overall safety of the organization.

In conclusion, our research at SONATRACH Company in Bejaia city has unearthed valuable insights into the interplay between integration into work teams, introduction to health and safety protection, and learning of security procedures in shaping the organization's risk culture. These

key findings highlight the importance of fostering a sense of belonging, comprehensive onboarding procedures, and consistent communication of safety measures to cultivate a robust risk culture within the organization. These insights can serve as a foundation for improving risk management strategies and safety measures in the workplace, ultimately contributing to a safer and more efficient work environment.

5. CONCLUSION

In conclusion, the role of risk culture is undeniably pivotal in the prevention of occupational hazards within organizations. This article has shed light on the profound impact that an organization's risk culture has on the safety and well-being of its workforce. By fostering a culture that prioritizes safety, emphasizes proactive risk identification, and promotes open communication, organizations can significantly reduce the occurrence of occupational hazards.

Furthermore, the case studies and research findings discussed in this article underscore the real-world implications of a strong risk culture. Organizations that invest in creating a culture of safety not only protect their employees from harm but also benefit from improved productivity, reduced costs, and enhanced reputation.

It is crucial for businesses to recognize that risk culture is not a static concept but a dynamic and evolving aspect of their operations. Continuous assessment, education, and adaptation are key to ensuring that safety remains a top priority. The role of leadership cannot be understated in this regard, as leaders set the tone for the entire organization and have a direct influence on risk culture.

In a world where occupational hazards can have severe consequences, fostering a robust risk culture is not just a choice; it is a moral and strategic imperative. Organizations that embrace this concept are not only protecting their employees but also ensuring their own longevity and success in an increasingly competitive and demanding business landscape. The prevention of occupational hazards begins with a

culture of risk awareness, responsibility, and a commitment to the safety and well-being of all employees.

This contribution is far from exhaustively tracing the contours of the concept of risk culture and security but is intended as a modest contribution to an expanding field of research, that of risk culture in organizations. Multidisciplinary research perspectives are possible in order to answer the perpetual questions on the place of man in work and on the complexity surrounding their relationships within organizations, relationships which allow action and which therefore allow risk to exist again.

Bibliography List

Antonsen, S. (2019). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement.* Abingdon, Oxon UK: Rouledge.

Barbier, J.-M. (2010). Cultures d’action et modes partagés d’organisation des constructions de sens. *Revue d’anthropologie des connaissances, 4-1*(1), pp. 163-194.

Frigul, N., & Thébaud-Mony, A. (2008). 2. De la formation à l’emploi : quelles connaissances des risques ? Le cas d’un accident dans l’agro-alimentaire . Dans F. Douguet, *Santé au travail et travail de santé* (pp. 27-41). Rennes: Presses de l’EHESP.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity.* Stanford: Stanford University Press.

Hopkins, A. (2017). *Disastrous decisions: The human and organisational causes of the Gulf of Mexico blowout.* Abingdon, Oxon UK: Routledge.

Klinke, A., & Renn, O. (2002). A New Approach to Risk Evaluation and Management: Risk-Based, Precaution-Based, and Discourse-Based Strategies. *Risk Analysis, 22*(6), pp. 1071-1094.

Lupton, D. (2013). *Risk.* Abingdon, UK: Routledge.

Moliner, P., & Guimelli, C. (2015). Chapitre 3. Les méthodes. Dans P. Moliner, & C. Guimelli, *Les représentations sociales* (pp. 35-75). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.

Moscovici, S., & Hewstone, M. (1984). De la science au sens commun. Dans S. Moscovici, *psychologie sociale* (pp. 539-566). Paris: Presses Universitaires de France.

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.* Paris: Armand Colin.

Peretti-Watel, P. (2005). La culture du risque, ses marqueurs sociaux et ses paradoxes. Une exploration empirique. *Revue économique, 56*(2), pp. 371-392.

Reason, J. (1990). *Human Error.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Tierney, K. (2010). L’analyse des risques et leurs dimensions sociales. *Télescope, 16*(2), pp. 93-114.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا
ISSN: 2773-3521
ص: 139-173

استراتيجيات الوقاية من حوادث واصابات العمل– دراسة نظرية تحليلية-

Strategies for preventing work accidents and injuries - a theoretical and analytical study -

*بوديسة وردية
جامعة مولود معمري تيزي وزو/ الجزائر.

تاريخ الإرسال:2023/10/27 تاريخ القبول: 2024/01/08

ملخص:

يحظى موضوع السلامة المهنية بمكانة مهمة في مجال العمل والتنظيم، نظرا للدور الهام الذي يلعبه العامل الإنساني داخل التنظيمات مهما كان نوعها، سواء كانت اقتصادية أو خدماتية، فبات من الضروري الاهتمام بالعامل الذي يعتبر محور العملية المهنية والاقتصادية، فالمورد البشري يعتبر أساس العملية الإنتاجية.

ولقد شكلت السلامة المهنية عاملا أساسيا لأرباب العمل عامة والعاملين خاصة، فبات من الضروري على المسؤولين الوقوف على سلامة العامل داخل المنشأة الصناعية بتوفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية، وهذا من أجل الحد من ظاهرة حوادث العمل وتحقيق الرفاهية للعامل وتحسين ظروف العمل والاهتمام بالعوامل الهامة التي توفر للعامل الصحة والسلامة مهنيا والعيش في بيئة عمل نظيفة وصحية خالية من مختلف الأخطار الصناعية التي تحول دون تحقيق السلامة المهنية، إذ وجب على المؤسسات بمختلف أنواعها الاهتمام والحث على تطبيق

* المؤلف المرسل: بوديسة وردية
** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: wardaboudissa@yahoo.fr

قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل من أجل الحد من حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وذلك بالاهتمام بتحسين ظروف العمل الفيزيقية وتوفير ظروف عمل ملائمة للعاملين أجل الوصل إلى أعلى مستويات الأداء.

وتأتي هذه المداخلة كمقاربة نظرية وذلك لتسليط الضوء على أسباب حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، واستراتيجيات الوقاية منها.

الكلمات المفتاحية:. الأخطار المهنية، حوادث العمل، استراتيجيات الوقاية.

Abstract: The issue of occupational safety has an important place in the field of work and organization, due to the important role that the human factor plays within organizations of any type, whether economic or service. It has become necessary to pay attention to the worker who is considered the focus of the professional and economic process, as the human resource is considered the basis of the production process.

Occupational safety has constituted an essential factor for employers in general and workers in particular. It has become necessary for officials to ensure the safety of the worker within the industrial facility by providing individual and collective means of prevention. This is in order to reduce the phenomenon of work accidents, achieve well-being for the worker, improve working conditions, and pay attention to the important factors that provide the worker with Occupational health and safety and living in a clean and healthy work environment free of various industrial hazards that prevent the achievement of occupational safety. Institutions of all types must pay attention and urge the application of occupational safety rules in the work environment in order to reduce accidents, work injuries and occupational diseases, by paying attention to improving Physical working conditions and providing appropriate working conditions for workers in order to reach the highest levels of performance.

This intervention comes as a theoretical approach to shed light on the causes of accidents, work injuries, and occupational diseases, and strategies for preventing them.

key words: Occupational hazards, work accidents, prevention strategies.

مقدمة:

مع ظهور الثورة الصناعية التي صاحبها التطور الاقتصادي تغيرت موازين الحياة، ذلك ما أدى إلى تغير في طرق معيشة الأفراد وأساليب عملهم، كما مس هذا التطور المؤسسات الصناعية والإنتاجية والتي غيرت من استراتيجياتها، وسياساتها في العمل ودخلت عدة تعديلات لتحسين ظروف العمل وذلك بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، تعتبر أوقات العمل بمثابة مظهر من مظاهر الخضوع لمتطلبات وقوانين العمل، حيث يخضع العامل طوال مدة عمله لمجموعة من الارغامات والضغوطات مثل (ظروف العمل، المهمة وصعوباتها، عدم القدرة على ترك مركز العمل) وهذا مهما كانت طبيعة عمله، تؤدي هذه الارغامات والضغوطات إلى إرهاق العامل نفسيا وجسديا ويظهر هذا الإرهاق في تناقص القدرة على القيام بالعمل وانخفاض سرعة العمل ودقة وفعالية العامل وحيويته في أداء مهامه، حيث أن وتيرة العمل وسرعته تصل أقصى معدلاتها في الفترة الصباحية من اليوم، ثم تبدأ في التناقص كلما تقدم اليوم وزادت ساعات العمل، وانطلاقا من ذلك التقدم الذي واكب ميدان العمل يعتبر من أهم الأسباب التي أوجب على المؤسسات مسايرة هذا التقدم والتطور، بالتالي تقديم خدمات راقية لخدمة المجتمع وضمان راحة المواطن مما أوجب على هذه المؤسسات عدم انقطاع نشاطها خلال الأربعة والعشرين ساعة (شريت، 2001، ص 253).

وقبل الحديث عن مفهوم السلامة المهنية، وحوادث العمل، ينبغي أن نتحدث عن الأخطار المهنية التي تعتبر القالب الذي تنصب عنه المفاهيم السابقة.

1. مفهوم الأخطار المهنية:

إن تحديد مفهوم الخطر المهني أمر بالغ الأهمية، وبموجب هذا التحديد يتم التوصل إلى إيجاد سبل الحماية للعامل من هذه الأخطار، وإذا تحقق ذلك ما يعني الوصول إلى تحقيق الصحة والسلامة المهنية للعامل والعيش في بيئة مهنية نظيفة ومريحة خالية من كل أشكال التعقيدات والخطر، وهو موضوع وقائي يهدف لحماية العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض المهنية، وتفحص الإصابات ويفتش عن أسباب وسبل الحماية والتعرف على مواطن الخطر محاولا تجنبه قدر الإمكان، والعمل على تحسين وتوفير ظروف عمل ملائمة.

ويمثل المورد البشري العامل الرئيسي في عمل منظمة العمل الدولية، فبدون العامل المنتج لن يتحقق مستوى المعيشة اللائقة وكذا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي بات من الضروري الاهتمام بهذا العامل المنتج من حيث توفير كل متطلباته من أجل الأداء الجيد.

من جانب أخر ترفض منظمة العمل الدولية رفضا قاطعا وبشدة المفهوم القائل إن المرض والإصابات جزء من العمل، ولهذا تعمل المنظمة جاهدة على نشر التطورات التي شهدتها البلدان المتقدمة في مجال الوقاية والحماية منها بما يحقق الصحة والسلامة المهنية.

وبالتالي يعتبر نجاح أي عمل أمن يعتمد على القوة والحرص والعمل على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، وذلك بشكل متكامل وفعال، وبالتالي يعتبر لزاما أن يتعاون أرباب العمل والعمال من أجل القضاء على الخطار المهنية والتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بالصحة والسلامة المهنية (عبد القادر، 2023، ص65).

وإذا أردنا تحديد مفهوم الخطر المهني نستطيع القول أنه، يسمى كل خطر مهني كل حالات وسلوكيات وظروف عمر غير صحية وغير ملائمة للعمل ضمنها حيث يسبب للفرد العامل أذى وتدهور صحته الفيزيولوجية أو حتى النفسية، بالتالي تصبح بيئة العمل غير سليمة وملائمة للعامل ويسبب ذلك في نقص القدرة على الأداء والتركيز وكذلك عدم قدرة العامل على مزاولة مهامه المناطة له على أكمل وجه.

2. مفهوم السلامة المهنية:

يعتبر مفهوم السلامة المهنية مفهوما واسعا له جوانب متعددة، ومن بين التعريفات التي قدمت لهذا المفهوم ما يلي:

السلامة المهنية هي تلك النشاطات والإجراءات المتخذة إداريا لحماية العامل من الأخطار التي تنجر عن المهنة أو العمل أو الحرفة التي يزاولها وذلك في أماكن العمل أو بيئة مهنية، والتي قد تكون المسبب الرئيسي لإصابة العامل بالأمراض المهنية ويكون عرضة لحوادث وإصابات العمل.

وتعتبر كذلك السلامة المهنية على أنها المسؤوليات التي تقع على عاتق الإدارة التنظيمية للمؤسسات من خلال وضع استراتيجيات وقواعد الأمن الصناعي داخل بيئة العمل لضمان حياة مهنية مرضية للعاملين، وكذلك وضع برامج التثقيف والوعي وتحسيس العامل بضرورة استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية لتفادي الوقوع في شتى الأخطار المهنية في محيط العمل.

ولقد تناولت مجمل دراسات السلامة المهنية محاولة الكشف عن مساهمتها وأثرها وعلاقتها ببعض المتغيرات، وفي سبيل ذلك تعمل بعض المنظمات على إعطاء الأهمية القصوى للمورد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لها، لذلك تعتبر

السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل عامل هام من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالسرعة والتغير الكبير في بيئة العمل، وبالتالي كان لابد من البحث عن استراتيجيات مناسبة لها تمكن من تحقيق هذا الهدف والحد من حوادث العمل التي قد تعرقل السير الحسن للمنظمة فهي تعتبر انعكاس لمدى الوعي الذي تتحلى به المنظمات في تحقيق هذه الأهداف، ولذلك فإن أي منظمة تحاول بقدر الإمكان توفير مجموعة من الاستراتيجيات لتحقيق السلامة والوقاية للعاملين من الأخطار المهنية الناتجة عن الأعمال والنشاطات والمهام المناطة لهم في أماكن العمل الغير أمنة، والغير صحية (بلول، بورقدة، ص02).

والصحة والسلامة المهنية في مجال العمل يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة.

أشار "يوسف حجيم الطائي" أن السلامة المهنية هي: توفير بيئة عمل أمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها العامل داخل المنظمات (بزيو، خنيش،2022، ص07).

3. تعريف حوادث العمل:

يعرف القانون الجزائري حادث العمل بأنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل (بوحنيك، 2018، ص195).

تعرف حوادث العمل بأنها حدث غير مرغوب فيه وغير متوقع الحدوث، إما أن تصيب شخصا ما أو أن تتسبب في خلل وتلف الألات والمعدات والمواد، أو يمكن أن تكون مسبب رئيسي في توقف العمل وتعطل عجلة الإنتاج، ناهيك عن التكلفة الاقتصادية وحتى الاجتماعية التي قد تسببها تلك الحادثة، وذلك راجع إلى مستويات الخطورة التي تحتلها إصابات العمل (بومنقار وخلفة،2017، ص545).

وتعرف كذلك الحادثة أو الإصابة حسب فرج عبد القادر طه بأنها: هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وبالتالي قد ينتج عنه أضرار وأثار سلبية تصيب الفرد العامل أو الممتلكات والمعدات، قد تتسبب عنه إصابة للشخص أو لغيره من الأشخاص والممتلكات والمعدات. وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وأثارها من مهنة لأخرى ومن موقف لأخر تبعا لظروف حدوثها ومختلف العوامل المشتركة التي ساهمت في وقوع الحادثة وشكلت سببا فيها وأدت إليها (طه، 198، ص22). ولقد استحوذ مفهوم إصابات العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف التخصصات والميادين العلمية كالعلوم الاجتماعية، والاقتصادية، والإرغنوميا فنجد علماء النفس الاجتماعي والإرغنوميا الذين لم يجدوا حلولا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة، حيث يرون أن الإصابة ما هي سوى لحظة خلل تنتاب تنظيما لمهمة أو نشاط معين، كما أنها تظهر نتيجة للعديد من العوامل التي يتدخل فيها سلوك الفرد، والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل والزملاء، ونوعية الاشراف وفترات التدريب القصيرة الفترة، وسوء الصيانة للألات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من دورية لأخرى بحكم النظام العلمي لدوريات العمل، خاصة في حالات العمل الليلي والدوري (دوباخ، ص 692). وفي هذا الصدد يجب الإشارة

كذلك إلى الأمراض المهنية باعتبارها مفهوم لصيق بمختلف المشكلات والأخطار التي قد يسببها العمل لصحة العامل، وبالخصوص في حالة البيئة المهنية الملوثة والغير صحية، حيث تعرف الأمراض المهنية على أنها الأمراض التي يتم التحقق من أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل، وفي هذه الحالة يكون فيها العمل هو السبب المباشر أو الغير مباشر أي التي يكون فيها العمل سببا مباشرا، وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسمم جراء دخان المصانع، أو الضوضاء أو الاهتزازات التي تؤثر على رتم القلب مثلا.

عند التحدث عن ملازمة المرض المهني وطبيعة العمل، في هذه الحالة مثلا نتحدث عن الصمم المهني لدى العمال في الورشات الصناعية التي تكثر فيها الضوضاء والتي تفوت (80 ديسيبال)، وكذلك الحديث عن مختلف أنواع الحساسية المنجرة عن الغبار في ورشات العمل وكذلك درجة الرطوبة العالية والتي تسبب للعامل بأضرار تنفسية وخيمة.

وتعتبر الأمراض المهنية لصيقة ومرتبطة أشد الارتباط بطبيعة المهام والنشاطات التي يقوم بها العامل داخل الورشة، لكن في بعض الأحيان تلك الأمراض تكون كامنة داخل جسم الإنسان والعمل هو المسبب الرئيسي لظهور الأعراض المرضية لدى العامل.

4. أهمية الصحة والسلامة المهنية:

يحظى مفهوم الصحة والسلامة المهنية بأهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

- **-تقليل تكاليف العمل :**

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشكلات التي تنجر عن البيئة المهنية الملوثة والغير صحية ونجد من بينها مثلا حوادث العمل، والأمراض المهنية كالصمم المهني والربو المهني، وتأتي هذه الأمراض المهنية التي تنتشر في بيئة العمل ذات الظروف الفيزيقية الغير ملائمة مثل مستويات الضوضاء المرتفعة، والغبار والرطوبة إلى غير ذلك من ظروف العمل الفيزيقية الغير صحية والتي لا تتلاءم وطبيعة العمل وكذا قدرة العامل على التحمل.

-توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر :

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والذي يخلو من الأخطار المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء الأداء المهني.

-توفير نظام العمل المناسب :

من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة بحوادث العمل. مما يعني في هذه الحالة توفير المؤسسة المستخدمة كل اللوازم الضرورية والملائمة للعمل، وهذا داخل محيط مهني صحي يشعر فيه العامل بنوع من الراحة والطمأنينة خاصة على صحته من جهة، وذلك عند توفير العتاد المناسب للوقاية من إصابات العمل المختلفة، ومن جهة أخرى العمل بكل أريحية داخل ورشة عمل خالية من الأخطار المهنية.

-تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين :

حيث تخلق الإدارة الجيدة لنظم السلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء إلى جانب الاحتفاظ بأفضل الكفاءات (ناعم وطلحة، 2022، ص203).

وبالتالي على الإدارات في التنظيمات مهما كان نوعها سواء كانت صناعية أو حتى خدماتية، فإن مهمة الإدارات وأرباب العمل توفير الظروف المهنية المريحة للعامل من أجل أداء أحسن، وتوفير مختلف وسائل ومعدات الوقاية من أجل الحد من إصابات وحوادث العمل مهما كان نوعها ودرجة خطورتها، فتوفير بيئة مهنية مريحة للعامل يجنب المؤسسة حجم التكلفة التي تسببها إصابات العمل وبالتالي الحفاظ على سمعة المؤسسة من جهة تقليص عدد الإصابات سنويا، والحفاظ على صحة العامل الجسدية والنفسية من جهة أخرى، وذلك من خلال اللوائح والمنشورات والأيام التحسيسية التي تقام في هذا الصدد وكذا الحفاظ على العامل الإنساني داخل التنظيم والعيش في صحة سليمة ورفاهية في أماكن العمل، وكذا تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين العلاقات مع المشرفين على العمل ودفع عجلة الاقتصاد للسير قدما.

-وفي هذا السياق يمكن أن نذكر أن للصحة والسلامة المهنية أركان، وهي:

- **التخطيط:** يقصد تأمين أسس السلامة والصحة في بيئة العمل وخاصة في تصميم البناء عند إقامة أي منظمة عمل، أما في حالة كون المصنع قائما فيجب على السؤولين في المنظمة إيجاد أفضل السبل لمنع الأخطار والاصابات المهنية على العاملين.

- **القوانين والأنظمة:** وتعتبر هذه الأخيرة بمثابة توعية وتعريف العاملين وأرباب العمل بقوانين وأنظمة الصحة والسلامة المهنية، مع ضرورة الالتزام واتباع أسلوب العمل السليم والصحيح لضمان عدم وقوع أي حادث أو إصابة نتيجة جهل والإهمال وعدم دراية العاملين بالقوانين والأنظمة السارية المفعول.

- **المراقبة:** والتي يقصد بها وجود دائرة تمتلك الكادر الفني والأجهزة المطلوبة لمراقبة تنفيذ المسؤولين والعاملين للقوانين والأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، بالتالي توفير بيئة عمل صحية ونظيفة للعاملين قصد العمل في أحسن الظروف التي تكون مواتية للعامل من أجل أداء أفضل وأحسن.

- **الدراسة والبحث:** من الأركان التي تتطلب إجراء دراسات معمقة وميدانية تهدف إلى تشخيص المخاطر وذلك لأن لكل موقع ومحيط عمل خصوصية معينة وخاصة به وذلك بغية اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة، وحسب المحيط الفيزيقي الذي يكون بيئة العمل خاصة أثناء العمل في بيئة مهنية لا تتوفر على الظروف المناسبة للعمل الجيد، أين تكون هناك ظروف فيزيقية لا تخدم الأداء الجيد مثل توفر بيئة العمل على الضوضاء الشديدة، والغبار، ونقص التهوية، والإضاءة، وكذلك المحيط الحراري المرتفع في محيط العمل، وكل هذه الظروف الصعبة لأداء العمل يجب أن تكون هناك دراسات ميدانية قص التشخيص وإيجاد الحلول التي تخدم الفرد والمؤسسة على حد السواء (زاهر، 2010، ص56).

5. النظريات المفسرة لحوادث وإصابات العمل:

لقد تعددت واختلفت النظريات التي تناولت مفهوم الحوادث المهنية، فكل نظرية تناولت المفهوم من زاوية معينة وسوف ندرج هذه النظريات فيما يلي:

1.5. نظرية الضعف والتكييف:

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، فحسب هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والقلق يكونون أكثر عرضة للحوادث عكس العمال المتحررين من الضغوط.

انطلاقا من هذه النظرية وتفسيرها لحوادث العمل نستنتج أن بيئة العمل وما تحتويها من ظروف عمل الفيزيقية غير الملائمة وغير مريحة هذا ما يجعل العامل أكثر عرضة واستهدافا لحوادث واصابات العمل بشتى أنواعها.

5. 2. النظرية الطبية:

ترى هذه النظرية أن الشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعنون من أمراض جسمية أو عصبية.

ترجع النظرية الطبية أسباب حوادث العمل إلى كل ما هو عضوي أو جسدي أو عصبي، فغالبا الأفراد العاملين الذين يكونون عرضة لحوادث العمل عموما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية.

5. 3. النظرية الاجتماعية:

حسب النظرية الاجتماعية، فإن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة، وبالتالي الوقوع في هاجس حوادث العمل.

انطلاقا من النظرية الاجتماعية فإن الظروف الاجتماعية السيئة والصعبة وتراكم المسؤوليات على عاتق العامل، هذا ما يسبب له الوقوع في حوادث العمل، كما تلعب الاضطرابات النفسية والسلوكية دورا في إصابات العمل ونجد من بين هذه الاضطرابات القلق والاكتئاب من جراء تراكم الأعباء على عاتق العامل.

4.5. نظرية التحليل لنفسي:

ترى هذه النظرية التي يتزعمها " سيغموند فرويد" أن الوقوع في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات (دوباخ، مرجع سابق، ص693).

من خلال نظرية التحليل النفسي تعود حوادث العمل إلى الحيل اللاشعورية والتفكير الباطني للفرد العامل وتفكيره المستمر وشعور الخوف الذي يراوده في ارتكاب حوادث.

6.الإطار القانوني والتنظيمي الوطني للسلامة والصحة المهنية بالجزائر:

انظمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية في 1962/10/19، ومن بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على ثلاث اتفاقيات وهي الاتفاقية رقم 120 والاتفاقية رقم 155، والاتفاقية رقم 167.

فبالنسبة للاتفاقية رقم 155 فتعليق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ من طرف الحكومة الجزائرية: فيما يخص المادة 13 من الاتفاقية الخاصة بسلامة العمال وصحتهم وفي غياب رد من الحكومة بشأن هذه النقطة تطلب اللجنة مرة أخرى إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذ لضمان حماية العمال من أي عواقب غير مبررة إذا أزالوا أنفسهم من وضع لديهم مبرر معقول الاعتقاد يعرض خطر وشيك وخطير. أما بالنسبة للاتفاقية رقم 120 فكان التعليق، فيما يخص هذه الاتفاقية طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين 14 و18 من الاتفاقية المتعلقة بتوفير مقاعد مناسبة للعمال والحماية ضد الضوضاء والاهتزازات. وفي تعليقها السابق طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن جميع التقدم المحرز في مجال تحقيق متطلبات الحماية العامة المنطبقة على النظافة والسلامة

في بيئة العمل. وبخصوص الاتفاقية رقم 167 لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن الأحكام التي تنظم المتفجرات يجرى إعدادها في سياق أنظمة السلامة التقنية، وتلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى أنه تم وضع مسودة اللوائح الفنية وسيتم اعتمادها بالتشاور مع قطاعات الإسكان والتخطيط الحضري والأشغال العامة والنقل والموارد المائية ومع الشركاء والأطراف الاجتماعية والاقتصادية المعنية بمنع المخاطر المهنية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تأخذ في الاعتبار الأحكام التفصيلية الواردة في المادتين 14–24 – 27 من الاتفاقية عند صياغة أنظمة السلامة الفنية، وأن ترسل نسخة من اللوائح بعد اعتمادها، تطبيق الاتفاقية في الممارسة خدمات التفتيش الكافية.

وقد سن المشرع منذ سنة 1971 إلى غاية 2017، 71 تشريعا خاصا بالصحة والسلامة المهنيتين، وتنظم مجموعة متنوعة من الوثائق التشريعية للسلامة والصحة المهنية، وأهمها قانون العمل والقانون رقم 88– 07 ان النظافة والسلامة وطب العمل، والمرسوم رقم 05– 09 المتعلق باللجان المشتركة مع العمال، النظافة والسلامة، كما تتعلف المراسيم المحددة بمخاطر معينة في مكان العمل.

المبدأ الأساسي للتشريعات الجزائرية هو حماية العمال بالدرجة الأولى والبيئة المهنية من جميع المخاطر، والتركيز خاصة على الدور الذي تلعبه لجان الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل والحياة المهنية.

أهم ما جاء في التشريع الجزائري حول التأطير القانوني لمجال الصحة والسلامة المهنية في الجزائر ما يلي:

المشرع الجزائري يحاول مواكبة ما جاء في التشريع الدولي في قانون العمل الدولي والقانون الفرنسي ومختلف الاتفاقيات المبرمة بين الجزائر والهيئات العالمية ممثلة

في منظمة العمل الدولية، وغيرها إذ قام بتعديل تشريعات وقوانين من أجل التوافق مع المعايير الدولية.

- حماية وضمان صحة وسلامة العامل أثناء تأدية مهامه حق دستوري يكلفه القانون.

- ضمان بيئة عمل صحية ونقية وأمنة واجب قانوني على صاحب العمل.

- يعتبر القانون 88- 07 المؤرخ في 20 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل اللبنة الأساسية لمجال الصحة والسلامة المهنية والتي أسست لمجموعة من القوانين المعدلة والمراسيم التنفيذية التي جاء بها إما لتعدل أو تفسر مضامين هذا القانون.

- فرق المشرع الجزائري بين القوانين والمواد المختصة بسلامة العمال كالمرسوم التنفيذي رقم 99- 95 المؤرخ في 19 أفريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمينات وبين المواد المتعلقة بجوانب الصحة وطب العمل كالمرسوم التنفيذي رقم 96- 209 المؤرخ في 5 جوان 1996 والذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.

- تطبيق ومراقبة ومتابعة سيرورة هذه القوانين تقه على هيئات خاصة أقرها المشرع الجزائري وهي: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBQTPH)، مؤسسة طب العمل (PRESTI MED)، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) ومن المأخذ حول ما جاء به المشرع الجزائري فيما يخص قوانين الصحة والسلامة المهني بالجزائر أن هذه التشريعات لم تغطي جانب من بعض الأمراض مثل: القلق، والضغط النفسي والمهني في بيئة العمل،

والأمراض المسببة لمختلف أنواع السرطان المنتشرة والمتواجدة بقوة في بيئة عمل غير صحية (حدادي ومخلفي، 2021، ص122،123).

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري أولى أهمية قصوى لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، والدليل على ذلك تسليط الضوء على طب العمل حيث يركز هذا الأخير على الفحوصات الدورية التي تقوم بها مصلحة طب العمل خاصة في حالة الأمراض المهنية، من خلال تشخيص الأعراض التي يعاني منها العامل، وكذلك إشارة المشرع إلى الوقاية من الأخطار التي تسببها مادة الأمينات وبالتالي يجب على العامل في محيط العمل الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة المهنية، وذلك من خلال استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تركيز المشرع الجزائري على التأمين على المرض والعجز من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

7.أسباب حوادث العمل:

تعددت واختلفت أساب الحوادث التي قد تصيب العامل داخل المنظمة وهذا تبعا لحجمها وطبيعتها، لهذا تختلف الأسباب المؤدية للحوادث من منظمة لأخرى، ومن الأسباب الرئيسة للحوادث نذكر ما يلي:

1.7. الأسباب المرتبطة بالمورد البشري:

تأتي هذه الأسباب من العامل الإنساني ذاته وتمس كيانه، أي تكون طبيعة المورد البشري وسلوكياته هي المسبب الرئيسي في حوادث العمل، وهذا ما يجعل العامل البشري عرضة للحوادث وبعبارة أخرى يصبح الفرد مستهدف للوقوع في إصابات العمل المختلفة، وتتمثل أهم هذه الأسباب في الأتي:

– الفشل في اتباع تعليمات وإجراءات الأمن والسلامة المهنية.

- وضعيات العمل البدنية الخاطئة أثناء القيام بالعمل.

- عدم استخدام وسائل وأدوات الوقاية وعدم التعود عليها، هذا ما يجعل العامل يهملها وبطبيعة الحال ينجر عن ذلك الوقوع في وضعيات صعبة ونتائج وخيمة يصعب على العامل والمؤسسة تخطيها أو التغلب عليها.

- تقدم سن العامل وضعفه وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الإنتاج.

- عدم تدريب الموارد البشرية على استخدام المعدات التي يزاولون مهامهم عليها.

- يؤدي أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للمورد البشري إلى زيادة تعرضه للحوادث.

- ومن الأسباب المساعدة في الوقوع في حوادث العمل والمرتبطة بالمورد البشري نجد:

- الملل الوظيفي الناتج عن الروتين.

- السرعة في أداء العمل.

- ضعف البصر أو السمع قد يؤدي إلى العديد من الأخطار والحوادث.

- انتشار الامراض الاجتماعية السيئة داخل المنظمة كالإدمان.

نلاحظ من خلال التعرض لأسباب المتعلقة بالمورد البشري وحوادث العمل في الدرجة الأولى يجب على المؤسسة وضع برامج تكوين خاصة للعمال في حالة تجديد المعدات وألات الإنتاج ليكون العامل على دراية حول طريقة تشغيل هذا العتاد، فما يمكن استنتاجه أن الفرد العامل له القسط الوافر من تعرضه لحوادث واصابات العمل بشكل أو بأخر، فمن بين العوامل والأسباب الجوهرية للوقوع في الحوادث نجد أن العامل لا يولي أي أهمية لاستعمال وسائل الوقاية مثلا استخدام

الخوذة والقفازات والكمامات المعقمة، وكذا سدادات الأذن في حالة العمل في ورشة صناعية تكثر فيها الضوضاء، ما يجعل العامل عرضة للإصابة بالصمم المهني.

كما نجد وضعيات العمل الخاطئة أثناء أداء المهام مثلا وضعيات الانحناء والجلوس الغير صحيح ما يسبب ألام في الظهر وظهور الاضطرابات العظمية الهيكلية TMS (troubles masque squelettes)، وتؤثر هذه الاضطرابات الهيكلية على العضلات والمفاصل والأوتار والأعصاب، إذ تتطور معظم الاضطرابات العضلية مع مرور وقت العمل وتحدث نتيجة للعمل أو بسبب بيئة العمل، وتنتشر هذه الاضطرابات عموما على مستوى الظهر والرقبة، والكتفين والمعاصم.

وما يمكن إضافته أن الروتين والملل الذي يصيب العامل والناتج عن عدم إثراء المهام وعدم تغيير تقنيات أداء العمل، وحتى تغيير مكان الألات الصناعية لتفادي عدم ملل العامل أثناء تأدية مهامه. بالإضافة إلى معاناة الفرد العامل من الاضطرابات السلوكية التي تنتج عن الإدمان على الكحول والمخدرات والتي تسبب له القلق وعدم استقرار الحالة النفسية للعامل وتجعله معرض للوقوع في حوادث وخيمة وقد تكون مميتة.

2.7. الأسباب المرتبطة ببيئة العمل:

وتتمثل أهم هذه الأسباب في:

- نقص صيانة الألات والمعدات
- خطأ في تصميم الألات.
- صعوبة ظروف العمل كنقص الإضاءة وانخفاض درجة الحرارة.
- عدم صلاحية أجهزة وأدوات وأجهزة الوقاية.
- قدم آلات ومعدات العمل (بوحنيك، مرجع سابق، ص197).

نستنتج من خلال ما سبق ذكره أن بيئة العمل كذلك يمكن أن تكون السبب الرئيسي في وقوع العامل في إصابات وحوادث مهنية، فمن الناحية الإرغنومية يمكن أن تكون هناك أخطاء في تصميم الألات والمعدات المستعملة في الورشات الصناعية، بالإضافة على عدم استغلال المساحات داخل الورشة وضيقها مما يجعل العمل لا يتحرك بأريحية أثناء تنقله في الأروقة، هذا ما يمكن أن يسبب له إصابات من خلال احتكاكه جسديا مع آلات ومعدات الإنتاج.

وكذلك يلعب نظام الحوافز والزيادة في الأجور دورا هاما في التقليل من إصابات وحوادث العمل، إذ يضمن نظام الحوافز للعامل عدم التورط في الوقوع في حوادث العمل وذلك بحيطة العامل لاحترام قواعد الصحة والسلامة المهنية في العمل. كما تلعب الظروف الفيزيقية الغير ملائمة للعمل دورا في إصابات العمل وحتى في الإصابة بالأمراض المهنية ، ونجد على سبيل المثال فيما يتعلق بالظروف الفيزيقية نقص التهوية، الاهتزازات والضوضاء الصادرة عن الألات والمعدات، الرطوبة، الحرارة، الغبار، وكل هذه العوامل تشكل المحيط الفيزيقي للعمل والتي تصبح فيما بعد البيئة المهنية أو المحيط المهني الذي يعيش فيه العامل أثناء أدائه لمهامه، فمن الضروري أن تكون البيئة المهنية نظيفة ومريحة وخالية من كل أشكال الارغامات التي تعيق السير الحسن للعمل وتحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية للمؤسسة.

وعليه تلعب العوامل البيئية والتنظيمية دورها الهام في حوادث واصابات العمل، ونجد من بينها مثلا عامل السرعة في الأداء والقيام بالعمل، إذ تؤدي السرعة إلى زيادة معدلات الوقوع في الحوادث المهنية.

8. صفات المستهدفين للحوادث واصابات العمل:

يتميز مرتكبي حوادث العمل عن غيرهم من العمال بمجموعة من السمات والصفات التي تميزهم عن غيرهم من العمال أهمها:

1.8 .ضعف البصر:

حيث أكدت النتائج التي أجراها كل من تيفان وكيبارن عن العلاقة التي تربط الإبصار بالحوادث الصناعية الموجودة لدى عينة من العمال محل الدراسة تقل عند العمال الذين يتصفون بحدة الابصار والعكس، ونجدها ترتفع عند الفئة المحدودة البصر.

2.8.عدم الانتباه وقلة اليقظة:

حيث يتسم العمال الأكثر عرضة للحوادث عن غيرهم بعدم التركيز وشرود الذهن

3.8. قلة الدراية والتبصر بالأمور:

يتصف المستهدفين للحوادث بالعجز الإدراكي، حيث كشفت دراسة قام بها " دريك" على مجموعة من العمال أن العمال الذين تزيد سرعة استجابتهم الحركية عن سرعة إدراكهم، يتعرضون لحوادث أكثر من المجموعة التي تزيد سرعة إدراكها عن سرعة استجابتها الحركية، أين تلعب الحركة دورا مهما في استجابة العامل لكل ما يدور حوله في محيط عمله.

4.8. الانفرادية ومخالفة الأوضاع الاجتماعية:

فالفرد الذي يتسم بالنزعة الفردية، يمثل لمجموعة قوانين واتفاقيات المؤسسة ويميل لتكوين وجهة نظر تستقل عن جماعته نجده مرشح للوقوع في الحوادث أكثر من الملتزمين بقوانين النظام الداخلي، كما أن العمال غالبا لا يحترمون العادات السائدة ولا ينتمون للضهور والاحساس الجماعي يستهدفون للحوادث.

5.8. الميل إلى إيذاء أو عقاب النفس:

نجد في البيئة المهنية بعض الفراد الذين لا يكترثون إلى استغلال أوقات الراحة الممنوحة لهم خارج أوقات العمل لاسترجاع الطاقة المستهلكة أثناء العمل، فنجد هؤلاء الأفراد يزيدون من ساعات العمل والقيام بأعمال شاقة، وفي بعض الحالات تصل إلى مرحلة الاستنزاف وفقدان الطاقة تماما ما يستدعي مراجعة طبية.

6.8.الغطرسة والاعتزاز بالنفس:

إن هذه الصفة تقود العمال إلى ارتكاب الحوادث بسبب عدم التقيد بتعليمات وإرشادات السلامة أثناء أداء المهام، مما يعرضهم لخطر الإصابة بحوادث خطيرة.

7.8. قبول العامل للنظام الاجتماعي:

إن العامل الذي يميل إلى ارتكاب حوادث يميل دائما إلى العداوة مع الأخرين ولا يحب الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين ولا يتعاونون مع غيره ونجده دائما حياديا في تفكيره، ومن الضروري استبعاد هذه الفئة من العمال أثناء عمليات الاختيار داخل المؤسسات، لأن عملية صنع القرار يجب أن تكون بتلاحم الجهود بين العاملين وأرباب العمل ومشاركة العامل في عملية اتخاذ القرار (حنفي، 2007، ص486).

فيعتبر قبول العامل للنظام الاجتماعي داخل التنظيم عامل أساسي وجوهري، لأن العمل الذي يتم بتخطيط من الجماعات الرسمية والارسمية يكون دائما ناجح لأنه يأتي من تكافؤ الجهود من طرف جهات مختلفة، وبخاصة إذا كان هذا العمل يشكل قرارات مصيرية وحاسمة لمستقبل المؤسسة المستخدمة، وبالتالي يكون العمل الجماعي دائما إيجابي وناجح بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد السواء، وما على العامل داخل المؤسسة إلا أن ينخرط في نظام الجماعة لتفادي كل المشكلات

والأخطار التي يمكن أن تواجهها نتيجة اتخاذ القرارات الخاطئة والعمل بشكل فردي دون تشاور مع الجماعات داخل التنظيم.

9. وسائل الوقاية من الحوادث المهنية:

والمقصود منها مجموعة من المعدات والوسائل التي يستعملها العامل من أجل تغطية وحماية جزء من جسمه أو كل جسمه للتقليل أو منع اصابته بحوادث **العمل** أثناء أداء العمل، إذ يجب توفير معدات ووسائل الوقاية الفردية المناسبة لكل نوع من الأخطار وتدريب العامل على استخدامها وعلى المؤسسة الالتزام بإجراءات الصيانة الدورية لها، لكي تكون صالحة الاستخدام دائما وأن تكون ملائمة ومناسبة للعامل ولا تعيقة في أداء العامل، مثلا أثناء ارتداء أحذية الوقاية يجب أن يكون مقاسه يتلاءم مع مقاس الرجل لكي لا تكون معيقة للعامل خاصة أثناء التنقل لكي يتنقل بكل أريحية، ومن جهة أخرى على العامل أن يحافظ على وسائل الوقاية الخاصة به ولا يتلفها وتصبح غير صالحة للاستعمال ما يجعله عرضة للوقوع في حوادث وخيمة، ومن بين وسائل الوقاية الفردية نجد:

1.9. الخوذة:

تستخدم لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث مختلفة، ونجد أن الخوذة المستخدمة لمقاومة الصدمات تصنع من مواد عازلة، أما الخوذة المستخدمة لحماية الرأس من تطاير المعادن المنصهرة مصنوعة من الألومنيوم، وتستخدم الخوذة أيضا للوقاية من أشعة الشمس، وحماية الراس من خطر سقوط الأجسام الثقيلة وهي على أنواع منها خوذة البلاستيك، وخوذة الألومنيوم، وخوذة النحاس.

2.9. معدات وقاية العين:

وتتمثل في المعدات التي تحمي العين، ويشترط فيها أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة، وتمنع وصول الغبار والمواد الضار إلى العين ويجب أن تكون مصنوعة من الزجاج أو البلاستيك الشفاف وأن تكون مقاومة للصدمات وهي مهمة للوقاية من الاشعاعات الحرارية، ومن المستحب أن تكون النظارات الواقية للعين عريضة لكي تحمي كل المنطقة التي تحيط بالعين من الغبار والحرارة والإضاءة المرتفعة خاصة التي تصل إلى درجة الانبهار.

3.9. سدادات الأذن:

تقوم بحماية الأذن وتخفض درجة الضوضاء في مكان العمل إلى حد أقل من الحد المسموح التعرض له، ويدون على كل آلة قيمة التخفيض في شدة الضوضاء التي يمكنها أن تخفضها وهي كالتالي:

1.3.9. أغطية الأذن:

تغطي الأذن الخارجية وتكون حاجز للصوت، وهي توفر حماية لأذن من خطر التعرض للضوضاء العالية إذ تقوم بتقليل شدة الضوضاء في حدود 15 إلى 35 ديسيبال وتستعمل السدادات عندما تكون الضوضاء في مكان العمل 90 إلى 120 ديسيبال.

2.3.9. سدادات الأذن:

توضع داخل قناة الأذن وتصنع من البلاستيك أو المطاط، ويمكنها التقليل من شدة الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود 20 إلى 30 ديسيبال، وتستعمل في الأماكن التي تبلغ فيها شدة الضوضاء 85 إلى 115 ديسيبال، أين لا يستطيع العامل تحمل تلك الدرجات العالية من الضوضاء وبطبيعة الحال تعتبر درجات الضوضاء العالية في محيط العمل من المسببات الرئيسية للصمم المهني في حالة

عدم استمال العامل سدادات الأذن التي تخفض من مستويات الضوضاء، ويمكن لسدادات الأذن أن تخفض من درجة الضوضاء إلى 50 ديسيبال.

4.9. معدات وقاية الجهاز التنفسي:

تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين العامل الذي يرتديها من العامل في الأماكن التي تكون فيها نسبة الأوكسيجين غير كافية لعملية التنفس أو أماكن فيها غازات سامة أو أتربة تضر بالصحة، وتسبب خطر على الحياة، ويتم اختبار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها بعد الإجراءات اللازمة لقياس نسبة الأوكسيجين.

5.9. حذاء الأمان:

تتعرض القدم في الصناعة إلى العديد من المخاطر، كسقوط الأجسام خاصة الثقيلة منها على القدم أو الدهس على الأجسام الحادة والمواد الحارقة، ويلتزم العاملون بحماية أقدامهم وذلك باستعمال أحذية مناسبة ومعدة خصيصا حسب الشروط، فهي مزودة بمعدن حماية ومواد عازلة وحافظة للحرارة وذلك حسب ظروف ومتطلبات الحركة والتعرض أثناء العمل وتأدية المهام ونوعية العمل.

وفي هذه الحالة إذا لم يلتزم العامل بلبس حذاء الأمان والوقاية تنجر عن ذلك حوادث عمل جسمانية وخيمة وخطيرة، خاصة في حالة سقوط الأجسام الثقيلة على القدم هذا ما يؤدي إلى إصابات حرجة وخطيرة قد تؤدي إلى بتر القدم.

6.9. واقيات الأيدي:

وتسمى كذلك بالقفازات، وتستعمل للوقاية من تعرض يد العامل في الصناعة إلى العديد من الأخطار عند التعامل نع آلات مكشوفة، أو درجة حرارة عالية أو مواد

كيميائية مثل المواد السامة والعضوية والأملاح، بالتالي يجب أن تكون تلك القفازات معقمة عند التعامل خاصة مع الميكروبات وناقلات الأمراض.

7.9. أحزمة الأمان:

تستخدم ذه الأحزمة عند صعود العامل على السلالم المتنقلة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة (الروسان، 2010، ص 52).

وعليه تعتبر وسائل الوقاية الفردية غير كافية لوحدها للوقاية من حوادث العمل وإنما يجب تدعيمها بوسائل الوقاية الهندسية لتكون أكثر نجاعة وفعالية، ونجد على سبيل المثال القيام بتنظيف محيط العمل للتخلص من الأتربة المتراكمة التي قد تسبب للعامل بالإصابة بمختلف أنواع الحساسية، ونجد كذلك التهوية المستمرة للتخلص من الغازات التي تتركها المادة الأولية المستعملة للتصنيع، بالإضافة إلى مساهمة الإدارة في معالجة ظروف العمل الصعبة من حيث تقليص ساعات العمل ومعالجة بيئة العمل من أجل تأمين ظروف عمل ملائمة للعمل والعمل على توفير ظروف فيزيقية ملائمة كتقليص من مستويات الضوضاء والاهتزازات الصادرة من الألات والحفاظ على المحيط الحراري المعتدل وكذلك الحرص على توفير الإضاءة العلاجية في الورشات كي لا تسبب الإضاءة المرتفعة خطرا للعين كالاحمرار.

إلى جانب ذلك حرص الإدارة على عمليات الاختيار المهني المناسبة لمؤهلات العامل، وكذلك الملصقات واللوائح التي تقوم إدارة المؤسسة بنشرها وذلك لتوعية العمال بأهمية ارتداء وسائل الوقاية الفردية وحتى الجماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى التنويه والتحذير والتحدث عن المخاطر التي تنصب عن عدم استخدام وسائل الوقاية والعواقب التي تنتج عن ذلك.

يؤدي تكرار حوادث العمل إلى اكتساب المنظمة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق به (بوحنيك، مرجع سابق، ص200).

10. الأثار المترتبة عن حوادث العمل:

تتعدد الأثار التي تنجر عن حوادث العمل، سواء كانت على العامل أو المنشأة الصناعية أو حتى على المجتمع ككل، ومن بين هذه الأثار نجد:

1.10. الأثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤذي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الأخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعده عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل أخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على إثر ذلك حياة الأسرة.

وبالتالي يمكن لحوادث واصابات العمل أن تسبب بعاهات مستديمة يمكن أن تشكل اضطرابا حتى على حياته المهنية والاجتماعية على حد السواء، وينعكس سلبا على العامل من خلال اعتلال صحته الجسدية والنفسية جراء الإصابات المهنية، وتؤدي به إلى الانعزال عن المجتمع والاصابة بنوبات من القلق والاكتئاب جراء ذلك.

2.10. الأثار المتعلقة بالمنشأة:

يؤدي كثرة الإصابات في المنشأت الصناعية إلى تدهور كبير في صفوف العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل، كما تؤثر الإصابات التي يتعرض لها العمال المتدربون على الإنتاج كما وكيفا، فعلى العامل أن يتصرف بطريقة مهنية مع المعدات التي يستعملها في الورشة من خلال المحافظة عليها وتنظيفها مباشرة بعد نهاية العمل، وهنا يكون العامل قد اكتسب مفهوما جديدا وهو المواطنة في العمل من خلال دوره

الإيجابي الذي يقوم به بما يخدم الإدارة والمسؤولين وكذا سلامة الألات والمعدات الصناعية.

كما تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات مثل التعويضات التي تنفع المصابين ونفقات العلاج، والمصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال وما يتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة.

10. 3. الأثار المتعلقة بالمجتمع:

تتسبب حوادث واصابات العمل في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله، ويترتب عن ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وخاصة أثناء الإصابات الخطيرة التي تجعل العامل المصاب يترك مكان العمل، وفقدان المجتمع للإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر والمكون وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة خاصة عندما تطول سنوات الخدمة، بالإضافة إلى ما يترتب عن الحوادث من تأثير على الاقتصاد الوطني نتيجة ما تكلف الوحدة الاقتصادية من جراء هذه الحوادث (المشعان،1994، ص 98، 99).

وعلى غرار ذلك يمكن التطرق إلى الكلفة الاقتصادية والخسائر التي تترتب عن حوادث العمل الخطيرة والتي قد تكون مميتة، وتدفع المنشأة ثمن كل تلك الخسائر سواء كانت بشرية أو مادية ما يؤدي بالمؤسسة إلى خسارة سمعتها في الأسواق وتجد صعوبات حتى في عمليات استقطاب المورد البشري أثناء الاختيار المهني.

11. مصادر جمع المعلومات عن الحوادث:

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه وحجمه، وذلك من قبل المشرف وعدد من لجان الأمن ويمثل هذا الفحص عدد العوامل المساهمة في وقوع الحادث وتكشف

عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى، وتعد تقارير حوادث العمل المصدر الأساسي للحصول على بيانات ومعطيات مفصلة للحوادث، ويجب ان تحتوي هذه التقارير على:

11. 1. تاريخ ومكان وقوع الحادث:

ونقصد به تحديد السهر واليوم والساعة والبلد ومكان الحادث، لأن الظروف المحيطة بالعامل دائما تتغير من يوم لأخر ومن دورية لأخرى فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى دورية النهار بعد ليلة نوم كاملة من النوم بعد المناوبة الليلية وبعد تناول الإفطار كذلك فإن التعب يترك أثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته وكذلك فإن الإضاءة تختلف أثناء الليل والنهار، كما قد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة والرطوبة.

11. 2. تصنيف العمل وإعداد وحداته:

فهذا يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت منه الحادثة لأن احتمال وقوع الحوادث يتباين وباختلاف الأعمال والعمليات، فالحوادث التي تقع في وحدة الإنتاج وتختلف عن تلك التي تصيب عمال الإدارة.

نستنتج أن حوادث العمل والاصابات التي يتعرض لها العامل تختلف من حيث الخطورة والتصنيف، فالحوادث التي تقع في الإدارة تختلف تماما عن الحوادث التي تقع في الورشة التي تحتوي على آلات ومعدات صناعية.

11 .3. أنماط الحادث:

وهنا يجب تحديد صنف الحادث تتضمن المعلومات وصفا لطبيعة الحادث وصفا ليس من الضروري أن يكون مفصلا.

11 .4. السبب المباشر للحادث:

وتتمثل في عامل أو مجموعة العوامل المباشرة التي أدت لوقوع الحادث سواء كانت أفعال من قبل الإنسان أو الظروف المحيط بالعمل أو كلاهما معا، أي محاولة التحري والاستقصاء عما الذي حدث وكيف حدث، أو ماهي العوامل والأسباب التي أدت إلى حدوث ذلك، وكل هذا من أجل معرفة مدى استخدام إجراءات الأمن والوقاية أو خرقها واهمالها من طرف العامل.

11. 5. نتائج الحادثة:

يتم في هذا البند من التقرير المعد وصف الإصابات والجروح التي أصابت العامل أو العمال، وكذا وصف الخسائر التي لحقت بالألات والمعدات ومجموع الأضرار المترتبة عن الحادث إجمالا وذلك بالاستعانة بأطباء العمل والمختصين لتحرير وكتابة تقرير الحادثة بالتفصيل والدقة ووصف مجريات وقوعها لفهم أكثر وأعمق عن العوامل الجوهرية المسببة للحوادث والعمل على تحسين ظروف العمل للحد من هذه الإصابات.

11 .6. الخبرة:

تنتج الخبرة عن الممارسة في أداء العمل وطول سنوات الخدمة، فالعامل الذي يمتلك خبرة في مهنة معينة أو منصب معين خاصة التعامل مع الآلات والمعدات ولوحات التحكم، فالعامل الذي يمتلك خبرة واسعة في هذا المجال نجده أقل عرضة للحوادث المهنية إذا ما قارناه بالعامل الأقل خبرة بالألات.

11 .7. المعطيات السيكولوجية:

هي نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات واختبارات الشخصية، التي تقام للعامل قبل وقوعه في الحادث، وهذا بغية التعرف عن الأسباب الشخصية التي أدت إلى الحادث، فاختبارات الاستعدادات تختبر مدى الاستعدادات الطبيعية اللازمة لأداء

العمل المطلوب والاختبارات الشخصية تكشف عن صفات مرتكب الحادث، أما الاختبارات التحصيلية فتهتم بمجموع المهارات المطلوبة لأداء العامل.

12. استراتيجيات الوقاية من حوادث واصابات العمل:

تعددت الاستراتيجيات التي تساهم في الوقاية أو الحد من حوادث واصابات العمل، نجد من بين هذه الاستراتيجيات ما يلي:

استراتيجية دراسة أسباب الحوادث المهنية:

وتتطلب هذه الاستراتيجية اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوع الحوادث، إذ ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث بداية من وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة، وذلك من حيث السن، الخبرة، الظروف أو الحالة النفسية للعامل وقت وقوع الحادثة، والبحث كذلك فيما إذا كانت الحادثة وقعت نتيجة اهمال العامل وعدم تركيزه في محتوى العمل وأثناء استخدامه للألات والمعدات، أو بسبب خطأ في تصميم الألة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية.

- استراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل صحية وسليمة خاصة من حيص الظروف الفيزيقية الملائمة والمناسبة لأداء العمل كالمحيط الحراري المعتدل، والإضاءة الكافية والمحيط المهني الخالي من الرطوبة التي قد تشكل مشكلات تنفسية للعامل خاصة أثناء طول فترة الخدمة، وأن تكون بيئة العمل نظيفة وخالية من المواد والأشياء التي تلحق ضرر بالعامل خاصة في حالة استخدام المواد الكيماوية أثناء العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى لابد من صيانة الألات بصفة دورية ما يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها وفعاليتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ

الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة ومرئية يسهل الوصول إليها في حالة نشوب حرائق في الورشة لكي لا يتسبب في وقوع كارثة.

- استراتيجية الجو التنظيمي:

يلعب الجو التنظيمي دورا هاما في التورط في حوادث العمل، فالجو التنظيمي له أثر نفسي فعال لدى العامل خاصة في حالة العلاقات الإنسانية الوطيدة سواء بين العامل وزملائه في العمل، أو بينه وبين المسؤولين فهذه العلاقات الاجتماعية اللارسمية تضفي نوعا من الاستقرار النفسي والراحة النفسية للعامل في محيط عمله، كما تجلب له الرضا والرفاهية في العمل وتجعله دائما يمضي قدما من أجل أداء أفضل والعمل على دفع عجلة الإنتاج نحو الأحسن.

- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

تعتبر عملية تدريب العمال على وسائل والوقاية وأساليبها، هو من أهم السبل للتقليل من وقوع الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة جراء العمل، وكيفية تجنب والتصدي لهذه الأخطار، كما يعرف العامل بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، بالإضافة إلى العمل الدائم على وضع برامج حول كيفية استخدام الأدوات ووضع تكوين للعمال في الإسعافات الأولية، وأساليب نقل المصابين بالحوادث المهنية بسرعة إلى أماكن العلاج المخصصة، أين يلعب طب العمل في هذه الحالات دورا أساسيا في التكفل بالعامل خاصة في حالات الإصابات الخطيرة والوضعيات المتأزمة (دوباخ، 2009، ص63).

إذا كان الحديث فيما سبق عن استراتيجيات مجابهة وتصدي حوادث واصابات العامل، فلا يسع الوقوف فقط على استراتيجية واحدة مهما كانت فعاليتها ودورها

الإيجابي في الحد من حوادث العمل، بل من الضروري الاستعانة بمختلف الاستراتيجيات التي تكون بينها علاقة تكامل خاصة في الميدان لتحقيق الأهداف، فإذا تم البحث عن الأسباب الرئيسية لحوادث واصابات العمل ومحاولة تجاوز هذه الأسباب، ومن ثم العمل على توفير محيط عمل وبيئة مهنية صحية وسليمة للعامل وتجدر الإشارة كذلك إلى توفير ظروف فيزيقية ملائمة لأداء العمل، ومن بين هذه الظروف نجد الضوضاء المرتفعة في أماكن العمل، والرطوبة العالية، والمحيط الحراري، والتهوية، إلى غير ذلك من الظروف الفيزيقية التي يحتويها مكان العمل، والعمل على مجابهة وتقليل هذه الظروف التي تتسبب في حوادث وخيمة تؤثر في صحة العامل، وذلك بتوفير وسائل الوقاية كالخوذة، القفازات، حذاء الأمان، سدادات الأذن، الأقنعة الواقية، النظارات، وكذا توفي الإدارة مكيفات الهواء لانقاص الغبار وكذا فتحات التهوية، والإضاءة العلاجية التي لا تسبب ضرر بعين العامل. ضف إلى هذا استراتيجية توفير جو مهني ملائم الذي يبنى على التعاون بين الإدارة والعاملين ومنح المرؤوسين العمال فرصة من أجل المشتركة في اتخاذ القرار لإحساس العامل بالمسؤولية المهنية الملقاة على عاتقه، ونجد إلى جانب كل هذا الأعمال الدورات التحسيسية التي تقوم بها الإدارة التنظيمية من خلال اللوائح والمنشورات، وحتى الأبواب المفتوحة حول التوعية بالأخطار الصناعية وأهمية استخدام وسائل الأمن الصناعي وضرورة استخدام وسائل الوقاية لتجنب الوقوع في حوادث واصابات العمل، وكذلك الدورات التدريبية والتكوينية التي تقام للعمال الجدد لاستعمال الألات وكذا التكوين المقدم للعمال في حالة تزويد الورشات الصناعية بمعدات حديثة لتجنب المخاطر التي قد يقع فيها العامل من استخدام العتاد الحديث.

خاتمة:

كان ولا يزال الأمن الصناعي موضوعا مهما في ميدان العمل، ولعل أكبر دليل على ذلك اهتمام القائمين والفاعلين في هذا المجال وتسليط الضوء على هذا الموضوع من خلال مختلف الدراسات الموجودة في ميدان العمل ، حيث يحتل الأمن الصناعي والسلامة المهنية الريادة في مجال العمل وداخل التنظيمات الصناعية الكبرى، وقد زاد الاهتمام بالموضوع خاصة بعد كسح الألات والمعدات المتطورة مجال العمل، وداخل الورشات الصناعية لمواكبة التكنولوجيا والتطور الحاصل في العالم، إلا أن ذلك قد ينعكس سلبا على العاملين في غياب الكفاءة والمهارة، والاحترافية في الأداء وبالتالي الوقوع في حوادث واصابات خطيرة تؤثر على الصحة الجسدية والنفسية للمورد البشري.

وعليه فبات من الضروري على الإدارات والمشرفين توفير البيئة المهنية الصحية والسليمة والاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وظروف العمل الملائمة للوصول بالمورد البشري إلى أعلى مستويات الكفاية الإنتاجية هذا من جهة، ومن جهة أخرى الاهتمام بتوفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية للعامل والتي تقيه من مختلف أنواع الإصابات وحوادث العمل، وإذا تم التوصل إلى هذه الأهداف يعني الوصول إلى تحقيق الاستقرار والرضا المهني للمورد البشري وكذلك تحقيق الصحة والرفاهية في العمل.

قائمة المراجع:

1 – الروسان، ناصر. منصور، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، (2010).

2- المشعان، عويد. سلطان، علم النفس الصناعي، لبنان: مكتبة الفلاح، الطبعة الأولى، (1994).

3 - الوليد، بشار. يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية (الطبعة الأولى). عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، (2008).

4- بزيو، وعمر. خنيش، ليلى. وبزيو، سليم، أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 11، 02، (2022)، 290. 291.

5- بلول، أحمد. وبورقدة، صغير، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 17، 02. .01

6- بوحنيك، هدى. ، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها. مجلة الحقيقة، (2018)، *07*، 2، 195. 198. 199.

7- بومنقار، مراد. وخلفة، صارة استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل دراسة نظرية تحليلية. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 22، (2017)، 545.

8- حدادي، نور الهدى. ومخلفي، أمينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية – دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية-. مجلة الدراسات والبحوث القانونية، (2021)، *06*، 01، 121. 122 .123.

9- حنفي، عبد الغفار، *السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الطبعة الأولى).* الإسكندرية: دار الجامعة الحديثة، (2007).

10- دوباخ، قويدر،. دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية في مصنع الكوابل بسكرة. الجزائر: رسالة ماجستير، (2009).

11- دوباخ، قويدر، تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر مستوى العلاقات الإنسانية في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، (2015) ب، 43، 692. 693.

12- زاهر، عبد الرحيم، مفاهيم في إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى). الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع، (2010).

13- شريت، أشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة. الأزاريطة: المكتب الجامعي الحديث، (2001).

14- طه، فرج. عبد القادر، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية). القاهرة: مكتبة الخانجي، (1989).

15- عبد القادر، محمد، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي (دراسة تحليلية). *كلية العدالة الجنائية* – جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 01، 38، (2023)، 276. 277.

16- ناعم، فاطمة الزهراء. وطلحة، المسعود، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على حوادث العمل دراسة حالة أعوان الحماية المدنية. مجلة أفاق للعلوم، 07، 01، (2022)،203. 197. 198. 205.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا
ISSN: 2773-3521
ص: 174-205

العوامل المؤدية للمخاطر المهنية داخل مجال العمل " نظرة تحليلية لبعض الدراسات ذات العلاقة"

Factors leading to occupational risks within the field of work An analytical overview of some related studies

امال سرباج *
جامعة غرداية/الجزائر
اولاد هدار زينب
جامعة غرداية/ الجزائر.

تاريخ الإرسال:2023/10/25 تاريخ القبول: 2023/12/30

ملخص: استهدف البحث معرفة عوامل المخاطر المهنية من خلال تحليل النتائج التي توصلت اليها بعض الدراسات الأكاديمية المختلفة، وتم تحديد مختلف المؤسسات الصناعية كعينة للدراسة، ولتحقيق أهداف البحث، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم التطرق إلى وصف وتحليل المخاطر المهنية، والعوامل المساهمة في انتشارها، ثم تصنيف عوامل المخاطر المهنية حسب نتائج دراسات عينة البحث ،والغرض من ذلك معرفة العوامل الأكثر شيوعا والمؤدية لانتشار الظاهرة بناءا على تحليل نتائج بعض الدراسات ذات العلاقة، كما اقترح البحث القيام ببحوث أخرى تهدف إلى السيطرة على المخاطر الصناعية في المؤسسات من خلال التحكم في العوامل الأكثر انتشارا.

كلمات مفتاحية: المخاطر الصناعية، عوامل المخاطر الصناعية، المؤسسات الصناعية.

---

* *المؤلف المرسل*

مقدمة:

يعتبر الشغل عالم مهني ورقعة جغرافية اقتصادية خاصة، تضم في مساحتها أفراد، وآلالات، وتنظيمات وإيديولوجيات تتفاعل فيما بينها فتساهم في تشكيل علاقات وانساق مهنية، ويضم عالم الشغل في طياته احداث تراكمية قد تؤدي الى ظهور اخطار كامنة تهدد سلامة التنظيم بما فيه المستخدمين والوسائل والمحيط، ففي الآونة الأخيرة ومع التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات الصناعية زادت المخاطر الصناعية، حيث شهدت بيئة العمل تغيرات وتحولات في مجال التنظيمات كتعقد الأنساق، وتطور التقنيات، وظهور طرق جديدة للعمل وتعقد المهام، فأصبحت مصدر خطر على صحة العامل، وبالرغم من كون هد العمل مصدر عيش للفرد الا انه يخلف وراءه تكاليف قد تودي بحياته في أي لحظة بسبب وضعيات العمل الخطيرة.

حيث تعد ظروف العمل كل ما يحيط بالعامل من عناصر يحتمل أن تؤثر على صحته وسلامته وتشمل هده العناصر ما هو اجتماعي (الإشراف، القيادة، جماعات العمل) وماهوا تنظيمي (ساعات العمل، جدولة العمل، توزيع المهام)، وماهوا مادي (كالظروف الفيزيقية ، الضوضاء، الحرارة، الإشعاع، الغبار، التهوية ..)، حيث تعد هده الأخيرة من المكونات الرئيسية لظروف العمل التي تؤدي للمخاطر ، هذ الظاهرة من الموضوعات الأكثر أهمية التي استرعت اهتماما كبير بهدف تشخيص الظاهرة بأبعادها المختلفة، وكيفية التقليل من حدتها، حيث زاد

اهتمام الباحثين في مختلف التخصصات ذات العلاقة، كعلم النفس العمل والتنظيم، طب العمل، الوقاية والأمن الصناعي وغيرها ، اضافة إلى أرباب العمل والهيئات الدولية، نتيجة ادراكهم للانعكاسات السلبية التي تمارسها على الصحة العقلية والنفسية والفيزيولوجية للعامل، والتي تؤدي إلى ارتكابه لحوادث عمل ذات تكلفة على أصعدة متعددة ، والتي تهدد صحته النفسية والجسدية على حد سواء. كما يترتب عنها أعباء وخسائر بالنسبة للمؤسسات الصناعية بمختلف انوعها واحجامها وتؤدي لنقص المردودية وزيادة التكاليف الغير مرغوبة.

ان الواقع الذي تعيشه المؤسسات الصناعية لا يزال بعيدا كل البعد عما يستلزمه من تحقيق التوازن بين ظروف العمل التنظيمية والتصميمية وما يمتلكه العمال من إمكانات وقدرات جسمية ،معرفية ونفسية، ولا يزال عمالها يعيشون ظروفا صعبة تحول دون تحقيق الأداء الفعال، فنشاط العامل في بيئة صناعية غير ملائمة يجعله يعيش حالة من التداخل والتضارب بين خصائص المهام التي يقوم بها والظروف الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية المحيطة به، لذا نرجو أن تمثل هذه الدراسة إحدى الخطوات الايجابية نحو تسليط الضوء على هذا الواقع المعاش من طرف فئة هامة من فئات المجتمع وتحسين هده الظروف في المؤسسات الصناعية الجزائرية تلبية لبعض انتظارات العمال وتحسينا لجزء من مهامهم اليومية من أجل التقليل من الأخطاء المهنية وفرص التعرض للإصابات والحوادث المهنية.

1_إشكالية:

لقد أصبح الشغل اليوم يشكل تحديا رهيبا للمنظمة والمستخدمين، وفي حال عدم استيفائه لإجراءات الأمن والسلامة فقد ينقلب الشغل من أداة رفاهية للعامل إلى أداة تهدد حياته واستقرار عائلته، واستمرار نمو المنظمات وسلامة بيئتها، وبالتالي يصبح أداة مكلفة للدولة والمنظمات وحتى العامل وخير مثال على ذلك ما نجده من تعويضات تدفع للعمال جراء حوادث العمل والامراض المهنية والعاهات المستديمة التي يتحمل تبعيتها العامل وأسرته ماديا ومعنويا. (سيني، 2016، ص1)

فلم يبقى الشغل اليوم ذلك العمل القائم على استعمال وسائل بسيطة من تلك اليدوية التقليدية التي يمكن للإنسان التحكم فيها لمجرد تمتعه بالقوة الجسدية فحسب، بل تعدى لان يكون الانسان يتمتع بصحة جسدية، ونفسية، وعلمية، وقوة فكرية وليونة مهنية تتوافق مع الوسائل الميكانيكية والتقنية الحديثة، وكذا مع التقلبات المختلفة في الأداء، مصحوبة بتناسق حسي حركي وبرمجة في استعداداته من حيث قدراته المهنية للتحكم في المهام المخولة اليه بتفاصيلها البسيطة. (سيني، 2016، ص1)

حيث عرفت إدارة الصحة والسلامة المهنية المخاطر المهنية بأنها، ص الاحتمال للأذية، وغالبا" ما يترافق الخطر مع ظرف أو نشاط ينتج عنه أذية أو مرض إذا لم تتم السيطرة عليه، وصنفت المخاطر المهنية وفقا" لمنظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للصحة المهنية إلى **6** مجموعات رئيسية وهي، ص مخاطر بيولوجية، مخاطر فيزيائية، مخاطر كيميائية، مخاطر تلاؤميه، مخاطر ميكانيكية ومخاطر نفسية (داود ورافع،2014، ص157)

ويعود الاهتمام بدراسة هذه المخاطر ووضع الحلول المناسبة لها لما تتركه من آثار سلبية على الناحية الصحية، الاجتماعية والاقتصادية سواء على حياة العامل وعائلته أو على مستوى أصحاب العمل أو على مستوى المجتمع.

إذ أظهرت إحصائيات لصندوق الضمان الاجتماعي الجزائري للعمال للأجراء أن قرابة 900 عامل يموتون سنويا جراء حوادث مهنية، وان من بين 50 ألف حادث مهني هناك 8 آلاف عامل يصابون بإعاقات جسدية جراء حوادث مهنية يسبب لهم عجزا دائما، ورغم أن القانون الجزائري ينص بوضوح على توفير سائر هياكل التشغيل وأطر التوظيف العامة لشروط نوعية تقي من الاخطار المهنية، ناهيك عن منع قيام المستخدمين بأعمال خطيرة مضرة بالصحة أو مؤذية، الا أن المتابعون لراهن سوق الشغل يكشفون عن 80 بالمائة من المؤسسات تتخاذل في توفير شروط الوقاية والامن الضروريين لاستخدامها.(بكراوي وبوحفص،2018، ص 266).

وقد اكدت المؤشرات الإحصائيات أيضا أن حوالي 2.3 مليون شخص يتوفون سنويا جراء حوادث العمل والأمراض المهنية، ولم تستثن هذه الأخيرة أي بلد، فقد سجلت الصين سنة 2011 ما يقارب 23،812 شخص اصيبوا بأمراض مهنية بسبب التعرض الى الغبار في ميدان العمل من ضمن 27،240 مريض، كما سجلت الارجنتين في نفس السنة ما يقارب 22013 شخص أصيبوا بأمراض مهنية وكانت الاضطرابات العضلية العظمية من بين الأمراض الأكثر انتشارا (ويزة ومرزوقي،2023 ، ص32).

كما أشارت الدراسات أن من بين الأمراض المهنية الأكثر انتشارا نجد (السرطانات المهنية، الربوا لمهني، الصمم المهني)، حيث احتلت الصدارة السرطانات المهنية بنسبة 70%إلى 75 %من مجموع السرطانات تليها باقي السرطانات بنسبة 10 الى 15%، كما ان بيئة العمل كانت السبب وراء إصابة أغلبية العمال بالربو المهني (ويزة ومرزوقي،2023 ، ص32).

كما نشهد اليوم انتشار التعامل بالمواد الكيميائية ببيئات العمل بصفة مذهلة، فحاليا تتواجد أكثر من 6 مليون مادة كيميائية منتجة ومستعملة في العالم بمعدل 400 طن، فالولايات المتحدة الأمريكية لوحدها تنتج 1200 منتوج جديد سنويا، اذ تفسر هذه الأرقام أهمية وحجم المخاطر الكيميائية في العالم (ويزة ومرزوقي،2023 ، ص32).

بالإضافة الى مخاطر صناعية أخرى كثيرة متواجدة ببيئات العمل نجد (مخاطر الآلات، مخاطر بيولوجية، مخاطر كهربائية، المخاطر النفسية الاجتماعية....).

وفي ضوء كل المعطيات وانطلاقا مما تقدم في الفقرات السابقة، وما توصلت إليه مختلف الدراسات والبحوث العلمية من نتائج التي تناولت مواضيع الحوادث والمخاطر، وما نلمسه من انتشار هذه الظاهرة واستفحالها في المؤسسات الصناعية، ولأهمية الدراسات التي تناولت العوامل الكامنة وراء ظاهرة المخاطر الصناعية في المؤسسات الصناعية المختلفة والآثار المترتبة عليه، ولوضع التدابير اللازمة التي قد تساعد في التخفيف أو الحد منها، يهدف البحث الحالي إلى تحليل نتائج بعض الدراسات ذات العلاقة والتي أجريت في مختلف المؤسسات الصناعية، كما يهدف إلى الكشف عن العوامل الأكثر انتشاراً في ظهور المخاطر

الصناعية، وذلك بالإجابة على الإشكالية الآتية، ص ماهي العوامل الأكثر مساهمةً في انتشار المخاطر الصناعية في المؤسسات الصناعية؟.

1_1 أهمية البحث: تكمن أهمية البحث من كونه:

– تناول موضوعا مهما من القضايا المعاصرة والذي يؤثر سلباً على المستوى الفردي والمتمثل في العامل بصفة خاصة وعلى المستوى المجتمعي بصفة عامة.

_ يهدف البحث الكشف عن عوامل المخاطر الصناعية الاكثر انتشارا من خلال تحليل بعض الدراسات السابقة التي اجريت ببعض المؤسسات الصناعية المختلفة.

_ تسليط الضوء على أهم المخاطر الصناعية التي يتعرض لها العاملين في المؤسسة الصناعية.

_ المساهمة في توعية العاملين والجهات المعنية بمخاطر العمل المختلفة، ومحاولة ايجاد حلول وسبل الوقاية من كافة الجوانب الفاعلة.

_ العمل على توفير بيئة عمل آمنة للعمال وتوفير وسائل الوقاية للحد من المخاطر المهنية الصناعية وحماية العاملين.

– قد يفيد المختصين في مجال العمل والأخصائيين النفسيين في التخطيط لبرامج وقائية وعلاجية لحل بعض المشكلات التي ترهق كاهل العامل وتؤرق عمله، وتقف حائلا دون تقدمه وإنتاجيته.

2_1 اهداف البحث:

يهدف البحث إلى الكشف عن العوامل الأكثر شيوعاً والمسببة لمخاطر الصناعية لدى العمال في المؤسسات الصناعية من خلال تحليل نتائج بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.

1_3 المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث:

المخاطر الصناعية: هو كل خطر يهدد العامل سواء كان جسمي او نفسي داخل بيئة العمل التي يتواجد بها.

عوامل المخاطر الصناعية: ونقصد بها كل الأسباب المباشرة أو الغير مباشرة المؤدية لحدوث المخاطر الصناعية سواء كانت متعلقة بشخصية العامل أو بيئية العمل، أو ميكانيكية، مادية أو فيزيقية.... الخ.

المؤسسات الصناعية: عبارة عن منشاة تحتوي على هيكل تنظيمي معين، تحتوي على افراد عاملة وعتاد تسعى لإنتاج سلع او خدمات.

2_ الإطار النظري:

2_1 تعريف مصطلحات البحث:

الخطر: يعرف الخطر على أنه حدث أو مجموعة أحداث غير مرغوب فيها محتملة الحدوث في أي لحظة من الزمن، مع القدرة على التسبب في أضرارا يصعب التنبؤ بها. (سيني، 2026، ص27).

وهو كل الممتلكات الذاتية او معدات العمل، او مادة او طريقة عمل التي يمكن ان تلحق ضرر بالصحة، واحتمالية المخاطرة بحدوث تأثير معين او في ظروف معينة (Presto، 2013، p05)

كما يعرف على أنه احتمال وقوع حدث تنتج عنه خسارة مادية، فالخسارة وفق هد التعريف مادية ومحتملة (كافي، 2014، ص79).

المخاطر الصناعية: هي كل ما يهدد امن وسلامه وطمأنينة العامل في موقع عمله او تلك الحالات التي يمكن ان تسبب للعامل الإعاقة او اصابه او امراض مهنيه نتيجة وجوده فيها او من خلال تعرضه لها (خلاف، 2021، ص4).

تعرف كذلك على انها احتمال وجود وضعية خطيرة يمكن ان تتسبب في حدوث اصابة حادث عمل او مرض مهني (بوظريفة، 2018، ص521).

هي خطر او نتيجة متوقعة للإصابات وامراض مرتبطة بالنشاط المهني (بن دلالو، 2022، ص94).

المؤسسة الصناعية: هي كيان اجتماعي يسعى الى تحقيق اهداف محددة ولها بناء واضح ومقصود ومحددات واضحة. (عدون،1998، ص 11)

2_2 تصنيف المخاطر الصناعية:

2_1 المخاطر الميكانيكية: تعرف على أنها كل العوامل الفيزيائية المتواجدة في بيئة العمل كإصابة العمال بضربة مطرقة والتي يمكن أن تتسبب في بتر اليد مثلا، وتشتمل هذه المخاطر الميكانيكية على مخاطر الصدم، مخاطر الرطم، مخاطر الجذب، الوخز ومخاطر الانفصال. (ويزة. 2018. ص138).

2.2مخاطر مادية (فيزيائية): يندرج تحتها كل ما هو في البيئة المادية للعاملين من درجة الحرارة، الرطوبة الإنارة، الضوضاء، التهوية، الإشعاعات الصادرة عن الماكينات والمواد الخام المصنعة، إذ أن التعرض لهذه العوامل بمعدلات أعلى من

المعايير المحددة حسب منظمة العمل الصحة الدولية أو منظمة العمل الدولية يؤدي إلى أضرار بالغة على صحة الإنسان أو الصحة العامة أو بيئة العمل.

2_2_1الحرارة: وتشير إلى ارتفاع كبير في درجة الحرارة للحد الكبير الذي لا يستطيع الإنسان تحمله مما يشكل خطرا كبيرا عليه وتقاس كمية الحرارة بوحدة الكالوري أو السعر. (حبيرش،2021، ص60).

حيث انا معظم الاعمال الصناعية مرتبطة بالحرارة، فهي من اهم وسائل التصنيع في الكثير من الصناعات مثل صهر الحديد، وسبك المعادن وتقطير البترول، ولهذا فان الحرارة من أكثر ما يتعرض لها العمال وتؤدي الى اضرار ومخاطر تبعا لدرجتها المؤثرة، إذ تبدأ هده التأثيرات باضطرابات تنفسية وعصبية وشعور بالضيق، وبالتالي يصبح العامل يعاني بكثرة نسبة الأخطاء في عمله وزيادة معدلات الإصابات والحوادث وانخفاض القدرة على أداء العمل بسبب الاجهاد الحراري.(شرارة،2016، ص53).

2_2_2البرودة: ويقصد به انخفاض كبير في درجة الحرارة التي تؤثر سلبا على صحة الإنسان مثال ذلك صناعة الثلج والتبريد، حيث تقام مخازن لحفظ المواد، وللبرودة اثار ضارة على الجسم مثل الإصابة بالأمراض الروماتيزمية والامراض التنفسية، حيث تبرد وتقرح الأصابع والأطراف، وبالتالي قد تؤدي الى وقوع حوادث واصابات. (شرارة، 2016، ص53).

2_2_3 الاضاءة: ويشير إلى زيادة أو نقص معدلات شدة الإضاءة عن الحد المطلوب، مما يؤدي إلى تأثير على سلامة العين، كما تتسبب الإضاءة الغير مناسبة بأثار صحية جمة نتيجة التعرض للإضاءة الساطعة او القوية او العمل في

بيئة عمل يوجد فيها اضاءة اقل من الحدود العتبية، مما يؤثر على انجاز المهام المطلوبة. (وزارة العمل، 2022، ص44).

2_2_4 الرطوبة: وتنشأ نتيجة انخفاض أو ارتفاع بدرجة الحرارة في الأماكن، حيث لا تصل إليها أشعة الشمس أو انها قليلة التهوية.

2_2_5الضوضاء: هي مجموعة الأصوات الموجودة في بيئة العمل أو الشارع. (حبيرش، 2021، ص60).

كما يعرف (كريتار)، ص الضوضاء على انها عبارة عن الإشارات الصوتية التي يمكنها ان تؤثر سلبا عن الجانب الفيزيولوجي والسيكولوجي للفرد، وتؤثر الضوضاء سلبا على حاسة السمع، خصوصا اد اكانت مرتفعة ومتكررة، فالضرر يصل الى حد الصمم، ومن بين الأعمال التي بها تأثيرات الضوضاء نجد، ص

- عمليات الطحن والغربلة لتنقية المعادن والاحجار، اختبارات الآلات المحركة في صناعة السيارات والماكنات، عمليات الحدادة والسمكرة، العمل بالمطارات عند أماكن هبوط وصعود الطائرات، صناعة الغزل والنسيج. (بوظريفة، بدون سنة، ص525).

2_2_6 الإشعاعات: وهي نوع من أنواع الطاقة كالإشعاعات الضوئية الكهربائية، والذرية بحيث يتعرض العامل لخطر الإشعاع في مكان عمله كأماكن التصوير الإشعاعي أو المنشآت التي تقوم بإنتاج المواد المشعة.

2_2_7 التهوية: ويعني توفر الهواء النقي باستمرار في مكان العمل ويكون باستخدام التهوية الطبيعية أو الصناعية وذلك من خلال تزويد المنظمات والمنشآت بنوافذ كافية لتمرير الهواء. (حبيرش، 2021، ص 60-61).

2_2_8 الغبار: يؤثر الغبار عند انتشاره في أماكن العمل على صحة وانتاجية العامل اد يكون الجو مشبعا بمواد محترقة داخل مكان العمل، او عدم صلاحية الصمامات الخاصة بنقل المواد فتتسرب الى الخارج او يكون مشبعا بمواد كيمائية كما هوا الحال في مصانع الاسمنت، هده المواد قد تؤدي الى اضرار وأحيانا تتعدى الى امراض مهنية. (بوظريفة، بدون سنة، ص527).

2_3 المخاطر البيولوجية: وتنتج هذه المخاطر بالتعامل مع الكائنات الحية المجهرية التي تتواجد في أماكن العمل (ميكروبات الفيروسات، الفطريات، الطفيليات) ويؤدي احتكاك العامل بمثل هذه الكائنات بالإصابة بالسرطان المهني،الحمة الخبيثة، السل. ويتعرض العمال عادة في الصناعات النسيجية، الصناعات الجلدية، القطنية، مثل هذه المخاطر لانتشار الكائنات المجهرية فيها (ويزة، 2018، ص522).

2_4 المخاطر الكيميائية: تنشأ هذه المخاطر نتيجة تعرض العامل لمجموعة متنوعة من الكيمياويات بعضها سام والآخر يؤدي إلى حروق كملامسة الجسم، والبعض الآخر يحدث نتيجة استنشاق الأبخرة الكيميائية كما نجد الجروح أو مسام الجلد تمتص بعض الكيمياويات. (منظمه العمل الدولية، 2016، ص14).

2_5 المخاطر الكهربائية: تتسبب الكهرباء بمجموعة من المخاطر نتيجة لارتفاع مفاجئ في الفولت أو إهمال في صناعة المعدات أو التوصيلات الكهربائية أو أن

الأسلاك الكهربائية الموجودة لا تتحمل الجهد الكهربائي المرتفع. (منظمه العمل الدولية، 2016، ص 21).

2_6 مخاطر الحمل اليدوي والإثقال: وتمثل في تلك الأعمال التي تعتمد الجسم في أداء المهام من رفع الاثقال وتحريك الاجسام دون استعمال الآلات المخصصة لهذا النوع من المهام، فيقوم العامل بنقل الاثقال من مكان الى مكان عن طريق رفعها باستعمال القوة العضلية، وتنعكس كل هاته الاعمال على الجسم في شكل اضطرابات هيكلية جسمية TMS، أو في شكل حوادث ميكانيكية كسقوط الوسائل على الافراد أو إصابات جسدية جروح وكسور بسبب الاحتكاك بالمواد الصلبة، أو الانزلاق على ارضية الورشة اثناء حمل الفرد لوزن من الاوزان الثقيلة مما يصعب عليه التحكم في توازنه (سيني، 2016، ص34).

2_7 المخاطر النفسية الاجتماعية: تعرف وزارة العمل الفرنسية المخاطر النفسية الاجتماعية على انها تفاعل الفرد مع وضعية عمله ويندرج ضمن هد المصطلح (الضغط.، العنف الداخلي، التحرش المعنوي، التحرش الجنسي). (chakor، p63،2013)

2_8 الضغط في العمل: يعرف الضغط المهني على انه كل التصرفات وردود الأفعال التي يبديها الفرد العامل تجاه الارغامات والمتطلبات المتعلقة بالعمل، فيظهر الضغط المهني في وضعيات مهنية متعددة منها، ص شعور العامل بفقدان الدعم من طرف زملائه او من طرف صاحب العمل، زيادة عبئ العمل،انعدام فترات الراحة، او طول ساعات العمل اوعدم التوزيع الجيد لساعات العمل،عدم التوافق بين متطلبات المهام وقدرات العامل. (Tom،2004،p3)

2_9 حوادث العمل:

عرفه العايب رابح، ص" انه كل سلوك خاطئ حتى وان لم يؤدي الى خسائر" (العايب، 2006، ص155).

عرفه المشروع الجزائري في المادة 6 من القانون رقم 83 /13 ، سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية والصادرة عن الجريدة الرسمية (28)، ص انه كل حادث خلف اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة عمل.

نصت المادة (9) من نفس القانون، ص يعتبر حادث عمل كل اصابة او وفاة حدثت في مكان العمل في وقته او في وقت يلي الحادث مباشرة او اثناء معالجة اثاره. (الجريدة الرسمية، 1983، رقم 28).

عرفه عبد الرحمن العيسوي الحادث بانه، ص" كل سلوك خاطئ حتى وان لم يؤدي الى خسائر ذلك لان السلوك الخاطئ اذ لم يؤدي الى خسائر في المرة الاولى فانه قد يؤدي الى خسائر في المرات المستقبلية". (العيسوي،1996، ص71).

3_ إجراءات البحث:

3_1 المنهج: لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باعتبار أن هدف البحث هو وصف النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة حول عوامل المخاطر الصناعية وتحليلها لمعرفة العوامل الأكثر انتشاراً.

3_2 المجتمع والعينة: يتمثل مجتمع البحث في الدراسات الميدانية التي أجريت حول عوامل المخاطر الصناعية بالمؤسسات الصناعية المختلفة، وقد تم اختيار

عينة عشوائية تتكون من **15** دراسة ميدانية أجريت في بلدان مختلفة، وفيما يلي عرض للدراسات –عينة البحث– مرتبة حسب تاريخ نشرها، ص

1_ دراسة هيرسيHERSY (1996) بعنوان اثر الحالة الانفعالية الراهنة في أحداث الحوادث، ص هدف الدراسة الكشف عن مدى تأثير الحالة الانفعالية الحالية من اكتئاب والانبساط والغضب على احداث حوادث مهنية. اما منهج الدراسة اعتمد المنهج الوصفي التحليلي حيث قام هيرسي بدراسة ظروف حدوث 400 حادثه.

نتائج الدراسة دلت نتائج البحث على ان اكثر من نصف تلك الحوادث قد حدثت لأفراد في فترات كانت فيها حالتهم الانفعالية مكتئبة وهي تلك الحالات التي تتصف بالحزن والخوف والشك والغضب، كما ان حالات الابتهاج الزائد تعرض الفرد كذلك لحوادث أيضا، ذلك كون تمتع الفرد في تلك الحالة برغبة جامحة في العمل بأقصى سرعة وهو ما يجعله لا ينتبه بالقدر المطلوب لمختلف المخاطر المحيطة به بسبب تركيزه على سرعة الإنتاج، كما أشار هيرسي أن الشخص السهل الانفعالية لدرجة انه يفرح ويحزن بسرعة لأقل الاسباب يكون اكثر عرضة للحوادث المهنية. (سيني، 2016، ص20).

2_ دراسة Laflamme (1997) تحت عنوان الإصابات المرتبطة بالعمر بين العاملين عند الجنسين ذكور وإناث في الجمعية المهنية، دراسة في مصنع السيارات السويدية والعلاقات الصناعية، ص هدف الدراسة التعرف على علاقة المتغيرات الشخصية من عمر وجنس بمدى ارتفاع او انخفاض الاصابات بصناعة السيارات

بالسويد اما منهج الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وقد طبق استبيان على عينه بلغت 6814 من الافراد وقد تروحت اعمارهم بين 16 و65 عاما.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة الى ان الحوادث تمركزت في اعمار الصغيرة أكثر منها في الاعمار المتقدمة ولم تقدم الدراسة اي دعم لفكرة انه قد يكون هناك اثار ونقص القدرة على العمل بسبب التقدم في السن فنسبة الإصابة عند كبار السن كانت قليله جدا في حين ان نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن المختلف مستوياتهم وباختلاف جنسهم. (سيني، 2016، ص19).

3_ دراسة Gachard واخرون (2006) بعنوان محددات التعرض للحوادث– دراسة حالة عمال السكك الحديدية Achard الدراسة الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث ،اما منهج الدراسة اعتمد المنهج الوصفي التحليلي وقد طبق الاستبيان على عين بلغت 1305 عامل من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية.

نتائج الدراسة: تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما ان الحوادث تركزت مع الاعمار الصغيرة واضطرابات النوم والتدخين وطلب تغيير الوظيفة اما التدريب المهني فقط ارتبط سلبا في مجال السلامة على وتيرة الإصابة (سيني ،2016، ص19).

4_ دراسة شلبي (2006) بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، ص

هدف الدراسة: التوصل الى مدى تأثير الوعي الوقائي على الحد من الحوادث العمل وكشف مدى فاعلية النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة كألية عالية لتطوير الفكر الامني ،اما منهج الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وقد تمت الدراسة على عين قصدية اجريت بالشركة المتوسطية للمكثفات –سكيكدة– شاملة كل العاملين والمقدر عددهم ب 54 عاملا بمصلحة الميكانيك يتوزعون على مختلف مناصب العمل.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة بانه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل حيث تبين انه توجد فروق دال احصائيا بين مختلف البنود وفق المحور الاول المتعلق بحوادث العمل التي اكد بعض افرادها والمقدر عددهم ب 21 عاما من بين 54 انهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية كقلة الانتباه والظروف الغير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية او الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة ذلك ان النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عده مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاثة ممارسات تقريبا وهذا يدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة وهذا ما يؤدي الى قلة الحوادث بهذه الورشة اما النتيجة يقومون بأداء اعمالهم بوقاية انفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الارشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل واساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد وجود وعي وقائي(سيني، 2016، ص22).

5_دراسة حمدادة (2018/2017) بعنوان دراسة ارغنومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارةوالإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد لولاية تيارت، توصلت نتائج الدراسة الى وجود مؤشرات عالية تدل على انتشار كل من الحرارة والإنارة حوادث العمل المهنية.

–الإجراءات المتخذة للوقاية في العمل غير كافية لعدم توفرها على كل جوانب المتعلقة بالصحة والسلامة.

–مستويات الضوضاء السائدة بورشه المؤسسة مرتفعة ولسلام مع المستوى المسموح به.

–درجات الحرارة السائدة بورشة المؤسسة خلال فصل الصيف مرتفعة ولا تتلاءم مع المجال المريح.

–درجة الحرارة السائدة بورشة المؤسسة منخفضة خلال فصل الشتاء ولا تتلاءم مع المجال المريح.

–مستويات الإنارة السائدة بورشات العمل ضعيفة لا تتلاءم مع المجال المريح.

6_ دراسة ديكو Dicko(2008) حول أسباب حوادث العمل بالوحدات الصناعية، أن أغلب المعرضين لحوادث العمل تنقصهم الخبرة، والكفاءة المهنية وعدم استخدامهم لمعدات الوقاية الفردية أثناء مزاولتهم العمل، كما ترجع الحوادث إلى ظروف العمل الصعبة أهمها نقص التهوية، الإضاءة الغير الكافية، وارتفاع درجات الحرارة بورشات العمل (حمدادة،2018، ص 9).

7– دراسة مقحم المقحم (2011)، بعنوان أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية": حيث توصل الباحث الى ان من بين اهم أسباب الحوادث والاصابات هو إهمال التدريب على المعدات الجديدة – قلة الاهتمام بقواعد السلامة – السلوكيات السيئة لبعض العاملين – العمل على معدات تحتاج إلى صيانة –العوامل النفسية السيئة التي تؤدي العامل لارتكاب الأخطاء وحصول الحوادث – عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ، بالإضافة إلى قلة

اهتمام العامل بالآلة وشكلها ومظهرها كمؤشر على سلامتها وخلوها من الأخطار. (سلامة،2017، ص 215).

8_ دراسة لونيس وصحراوي (2011) بعنوان علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيقية في البيئة المهنية دراسة تشخيصية بشركة الاسمنت عين الكبيرة ولاية سطيف، ص انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي القائل، ص هل هناك علاقة بين العوامل الفيزيقية وحوادث العمل في البيئة؟ تم اختيار عينة الدراسة بشكل قصدي مع التركيز على العمال المتواجدين في بيئة مهنية تتضمن متغيرات الدراسة المتمثلة في كل من الإنارة والغبار والأرضية والضوضاء والتهوية وقدر عدد افراد العينة المدروسة ب 50 عاملا وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، معتمدين على اداة الاستبيان، خلصت الدراسة الى تحقق كل الفرضيات واثبات ان للظروف الفيزيقية في ميدان العمل اهمية كبيرة جدا ولا يجب اهمال هذا المتغير من طرف المسؤولين وارباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم ، مصانعهم ، ووحدات الانتاج لديهم لان هذه الظروف الفيزيقية بقدر ما تعتبر لدى الجميع على انها عنصر اساسي من عناصر النجاح العملية الإنتاجية وتحقيق الاهداف المسطرة بقدر ما هي كذلك متغير ذو اتجاهين للوقوع او عدم الوقوع في حوادث عمل في البيئة المهنية.(بن دلالو ،2022،ص13).

9_ دراسة داود ورافع (2014) بعنوان تقييم المخاطر المهنية لعمال الغزل اجريت هذه الدراسة بمعمل على عمال الغزل باللاذقية على عينة قوامها 308 عامل تم الاعتماد على المنهج الوصفي و استخدام أداة الاستبيان مع اجراء مقابلات شخصية مع افراد العينة وتوصلت النتائج الى ان المخاطر الفزيائية قد احتلت

المرتبة الاولى بين اكثر انواع المخاطر المهنية انتشارا بين العمال وكان لعدم توفر وسائل الوقاية الشخصية وعدم استخدامها من قبل العمال العلاقة بزيادة حدوث هذه المخاطر بينما لم تظهر اي علاقة ذات دلالة إحصائية بين حدوث المخاطر المهنية وبين البيانات الديموغرافية للعمال كالعمر، الخبرة والمستوى التعليمي.

10_ دراسة بلاش (2015) دراسة ارغنومية حول مخاطر التلوث الفيزيقي الصناعي على الصحة النفسية والفيزيولوجية الامراض المهنية وحوادث العمل، ص أجريت الدراسة في مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ب رويبة وبالتحديد ورشة الحدادة على عينة تتراوح بين 25 الى 55 سنة من جنس ذكر يعملون في ورش في المؤسسات الصناعية الجزائرية حيث قدر عددهم ب 50 عامل كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي وتم الاعتماد في ادوات البحث على كل من الملاحظة والمقابلة وجهاز قياس الضوضاء اضافة الى جهاز قياس السمع وكذلك الاستبيان وكذا والاختبارات النفسية وتوصلت نتائج الدراسة الى:

_ يعاني عمال المؤسسات الصناعية الجزائرية من مخاطر مهنية مرتبطة بالظروف الفيزيقية ومرتبطة بنشاط العمل و مخاطر مرتبطة باضطرابات بالصحة الفيزيولوجية العامة.

_ يعاني العمال بالمؤسسات الصناعية الجزائرية من خسائر مرتبطة بحوادث العمل كالإصابات والاعاقات الدائمة والمؤقتة تتراوح شدتها من الجروح والكسور والحروق الطفيفة وتصل في بعض الحالات الى الوفاة ويعاني كدلك من المخاطر المرتبطة بالأمراض المهنية.

11_ دراسة بلاش (2017) بعنوان الضوضاء الصناعية وعلاقتها بالتقدير الذاتي للفقدان السمعي المهني: اجريت هذه الدراسة على عينة قدرت به 100 عامل من المؤسسات الصناعية في الجزائر تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات اظهرت نتائج الدراسة، ص ان التعرض الطويل المدى للضوضاء الصناعية يرتبط بانخفاض التقدير الذاتي للعمال المصابين بفقدان السمع المهني، كذلك ان العمال الذين يعانون من فقدان السمع المهني بسبب التعرض للضوضاء الصناعية أكثر عرضة للشعور بالعجز والعزلة الاجتماعية والاكتئاب.

12_ دراسة حدادي (2018–2019) بعنوان تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية – دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود، ص عالجت هذه الدراسة تقييم تأثير تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركة الوطنية سوناطراك، وأظهرت النتائج أن العامل البشري هو المسؤول الرئيسي بنسبة 53 ٪من حوادث العمل و38 ٪من الأيام الضائعة التي تم فقدها بسبب الحوادث في المديرية. كما كشفت الدراسة عن قصور نظام الصحة والسلامة المهنية في تقليل عدد الحوادث المهنية، خاصة فيما يتعلق بالحوادث الناتجة عن عدم ارتداء معدات الوقاية الشخصية وحوادث بيئة العمل. (حمقاني،2023،ص102).

13_ دراسة Silva(2018)بعنوان العوامل المهنية واثرها على الحوادث *تحليل متعدد الابعاد في قطاع الكهرباء: هدفت الدراسة الى التحقق في العوامل الرئيسية التي تؤثر على حوادث العمل بشركات الطاقة الكهربائية بالبرازيل، من خلال اجراء مسح لـ(1027) موظف مهني، منهم مشاركون تعرضوا لحادث عمل مهني

وآخرون لم يتعرضوا لها، تم العثور على أن العوامل التنظيمية والشخصية – السلوكية– لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على وقوع حوادث العمل المهنية، وعليه أوصت الدراسة بأن تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على حوادث العمل في قطاع الكهرباء يساعد على تطوير الاستراتيجيات والإجراءات للسيطرة عليها والتخفيف من حدها.(حمقاني، 2023، ص102)

14_ دراسة بوظريفة (2020) بعنوان تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سوناطراك فرع تكرير البترول سكيكدة، ص اخذت عينة الدراسة من مؤسسة سوناطراك سكيكدة حيث قدر عدد افراد العينة ب 150 عامل تم استخدام أداة الاستبيان وكذلك اجراء مقابلات وتم التواصل الى النتائج التالية:

1.توجد مجموعة متنوعة من المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سوناطراك سكيكدة فرع تكرير البترول بما في ذلك ضغوط العمل والعلاقات الاجتماعية والبيئة التنظيمية.

2.تؤثر المخاطر الصناعية على صحة وسلامة العمال بما في ذلك المشاكل الصحية الجسدية والنفسية وانخفاض الإنتاجية والاداء وزيادة خطر حوادث العمل.

15_دراسة حمقاني (2023) بعنوان دور حواجز السلامة الأمنية في التقليل من حوادث العمل المهنية حسب العوامل المتسببة فيها –دراسة حالة مؤسسة سوناطراك فترة 2011–2022 تمت الدراسة الميدانية في المديرية الجهوية للإنتاج سوناطراك بحاسي مسعود، وخلُصت إلى أن العوامل البشرية هي المتسبب الأكبر في وقوع حوادث العمل المهنية بنسبة 46 %من اجمالي حوادث العمل، ثم تليها العوامل التنظيمية والبيئية بنسبة 20 ،%وفي المرتبة الثالثة حوادث خارج أوقات العمل

بنسبة 13 ،%وأخيرا تأتي العوامل التقنية بنسبة 11 ،%بالإضافة أسباب أخرى متفرقة بنسبة 10%.

4_ النتائج:

بناءً على الأدب النظري ونتائج الدراسات-عينة البحث- تم تصنيف عوامل المخاطر الصناعية إلى**3**عوامل هي، ص **العوامل المادية، العوامل البشرية، العوامل التنظيمية.**

ولمعرفة العوامل الأكثر انتشارا والأكثر تناولاً بالبحث والدراسة، تم حساب النسبة المئوية لكل عامل حسب ما توصلت إليه الدراسات-عينة البحث- فكانت النتائج كما يلي:

الجدول1 عوامل المخاطر الصناعية حسب نتائج الدراسات-عينة البحث

عوامل المخاطر الصناعية	رمز الدراسة	التكرار	الترتيب	النسبة%
عوامل مادية	15/12/11/10/9/8/7/6/5	9	2	%60
عوامل بشرية	15/13/12/9/7/6/4/3/2/1	10	1	%66،66
عوامل تنظيمية	15/14/13/12/9/5/4/3	8	3	%53،33

تبين نتائج الجدول (1) أن العوامل البشرية أخذت الاهتمام الأكبر بالدراسة بنسبة (66،66 %)، تليها العوامل المادية التي كان الاهتمام بها بنسبة (60%)، وفي المرتبة الثالثة أخذت العوامل التنظيمية نسبة (53.33%) من نتائج الدراسات.

من خلال الدراسة أظهرت نتائج البحث أن العمال يتعرضون لكثير من المخاطر المهنية والتي لها التأثير السلبي على صحتهم وكان أكثر هذه العوامل تواترا" هي العوامل المادية، تليها العوامل البشرية، ثم العوامل التنظيمية.

تشير هذه النتائج أن اهتمام الباحثين في موضوع المخاطر الصناعية كان مركزاً على المخاطر البشرية بالدرجة الأولى، كون هذه المخاطر قد تنتج عن العامل بالدرجة الأولى وهدا ما اشارت اليه دراسة (Shafer Schambers) التي اكدت نتائجها أن عدد كبير من الحوادث يرتبط بقلة الانتباه وضعف التركز والإهمال من طرف العمال (دقيش، 2006، ص 10)، فنجد مثلا عامل السن له تأثيرا في المخاطر، كون الفرد العامل لمدة طويلة نجده أكثر حيطة وحذر من العامل الاصغر سنا، وكذلك الحال بالنسبة للخبرة، فكلما قلت خبرة العامل زاد تورطه في حادث العمل والمخاطر الصناعية المختلفة، ذلك لان الخبرة الطويلة بظروف العمل تؤدي بالعامل لمعرفة الطرق السليمة لأدائه وتجنب أخطاره، كما نجد عدم التزام العامل بمعدات الوقاية الشخصية التي تفرضها المنظمة عليه تجنبا للمخاطر نجده يتهاون في الالتزام بارتدائها، أضف إلىذلك عدم التقيد بالتعليمات واللوائح الإرشادية التي توجد داخل بيئة العمل، كلها أسباب بشرية تؤدي لارتفاع العامل البشري للمخاطر الصناعية، فنجد دراسة قام بها روسانغالا(1999) بالبرازيل عن العلاقة بين الخصائص الاقتصادية والاجتماعية وحوادث العمل حيث هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر ، الجنس ومكان الإقامة وغيرها وعلاقتها بالحوادث المهنية في البرازيل. حيث تكونت العينة من 764 عامل من العمال والذين سجلت لهم حوادث عمل وتوصلت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات الى وجود علاقة دالة إحصائيا بين العمل والتدخين والكحول والازمات التي تمر

بالفرد خلال حياته وبين إمكانية التعرض لحوادث العمل (دقيش،2006، ص ص5). أما بالنسبة للمخاطر المادية فنجدها تمس مختلف العناصر الخاصة ببيئة العمل فالتعرض الطويل لهذه المخاطر بأشكالها المختلفة كان يعود إلى طبيعة العمل التي تتطلب التعامل مع آالالات خطيرة وما تسببه من ارتطام، او اصطدام او كون الالة معقدة او غير صالحة نتيجة وجود خلل بها يؤدي لحوادث عمل مختلفة، كما نجد المخاطر الفيزيائية والفيزيقية ايضا كارتفاع شديد في درجة الحرارة أو انخفاضها أو زبادة في البرودة أو اضاءة غير مناسبة داخل مكان العمل، الغبار، مخاطر الحريق الضجيج الوقوف لساعات طويلة ... من الأسباب التي تؤدي لمخاطر تمس صحته الجسدية، وأحيانا قد تتعدى لأمراض مهنية مثل التعامل مع المواد الكيمياوية المختلفة كالتسممات والغازات والمعادن المختلفة تهدد صحته وسلامته، فيشير خلفان رشيد (2010) في دراسته حول ظروف العمل الفيزيقية السائدة في مركز النسيج، أن ظروف العمل الفيزيقية السائدة من ضوضاء مرتفعة، درجات حرارة غير مناسبة، الاهتزاز، الانارة، في بيئة العمل هي ظروف صعبة، وخطيرة لا تتلاءم مع المعايير التي تضمن السلامة والامن للعمال، والتي من شانها ان تكون سببا في وقوع الحوادث والأمراض المهنية. (حدادة، 2018).أما فيما يتعلق بالمخاطر التنظيمية الخاصة بالمؤسسة، نجد عدم وجود انظمة للصحة والسلامة المهنية بصورة كبيرة التي تقي العامل من المخاطر داخل بيئة العمل كالتعليمات، اللوائح الإرشادية، الملصقات واللافتات التي حتى وان لم تكن تحمي العامل من الخطر بشكل كبير الا انها تساهم في التخفيف من عدة إصابات.

وبما أن ظاهرة المخاطر الصناعية قد تم البحث فيها بشكل كبير، فيفترض في هذه المرحلة أن تهتم الدراسات بالتحكم في الظاهرة من خلال البحث في العوامل المباشرة والعوامل الغير مباشرة والتي تؤدي لزيادة هذه المخاطر التي أصبحت تشكل تهديد كبيرا على صحة العامل بالدرجة الأولى ثم المؤسسة وكذا المحيط . فهده العوامل الثلاث أدت بنسب عالية لزيادة المخاطر، كما قام ايضا ماكس فايبر عام (1905 _1910) بدراسة هده الظروف الثلاث(الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية) وعلاقتها بالحوادث المهنية، حيث تعتبر اولى الدراسات العلمية السيكولوجية للحوادث المهنية في الاوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية اجراها فايبر خلال العقد الاول من القرن 20 في الفترة الممتدة بين 1905 و 1910 عندما اجرى دراسة ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في المانيا وحاول فيها ان يقف على اسباب سوء الإدارة وتباطؤ الاعمال وقلة الانتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية لا سيما الاضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والاصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسات الى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية والإنسانية في خلق الاجواء الأمنة والسليمة لأداء الاعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر ألية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال (دقيش 2006 ، ص 10).

5_ خلاصة وتوصيات:

إن هدا التطور الصناعي والتكنولوجي الهائل، أدى هذا الأخير إلى الاعتماد على وسائل ومعدات معقدة التي تزامن معها معاناة العامل داخل المجال الصناعي،

وعدم تأقلمه بهذه الظروف بسبب عدد من العوامل التي شكلت كعراقيل تحول دون ذلك، أدى إلى ظهور مخاطر داخل العمل مما قد تسببت بإصابته بأضرار بليغة وجسيمة، وإصابته بإعاقات متفاوتة الخطورة. كما تعتبر ظاهرة المخاطر الصناعية جد مكلفة على مستويات عدة، فيجب توفير بيئة عمل آمنة تحميه من مخاطر الصناعات المختلفة، من خلال الرفع من مستوى كفاءة العامل وتوفير وسائل الوقاية وتهيئة الظروف الفيزيقية والمهنية السليمة...، سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من الحوادث، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة.

وانطلاقا من دراستنا و من النتائج التي تم التوصل إليها قمنا باقتراح مجموعة من التوصيات والمتمثلة في:

-وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتطبيقها بشكل صارم من قبل الجهات الحكومية والشركات الصناعية.

-القيام بدراسات أكثر للكشف عن عوامل المخاطر الصناعية الأكثر انتشارا في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

-قيام صاحب العمل بحملات تحسيسية وتوعوية بالتعاون مع مفتشية العمل والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء من اجل غرس ثقافة وقائية للعمال.

-تصميم وصيانة المنشآت الصناعية بشكل آمن وملائم لمنع وقوع الحوادث.

-تنظيم دورات تدريبة افتراضية حول كيفية التعامل مع المخاطر المختلفة كمخاطر السقوط مثلا.

-توفير التدريب الكافي للعمال على السلامة والصحة المهنية لتقليل مخاطر الإصابة.

-وضع خطط طوارئ للتعامل مع الأزمات الصناعية للحماية من الخسائر البشرية والاقتصادية.

-اتباع سياسة تصميم وتوزيع المهام وتوجيه العناية لأساليب الاختيار المهني (استناد مبدا وضع الفرد المناسب في المكان المناسب).

-لا بد على المؤسسة ان توفر كل الخدمات الطبية والعلاجية (مادية وبشرية) تكون قادرة على التكفل بمعالجة الحالات الطارئة ان وجدت وان لم توجد كذلك لابد من اجراء دورات طبية لمعرفة صحة العمال.

6_ قائمة المراجع:

1.العايب رابح (2006)، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، قسنطينة، الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع.

2.ويزة أوبرهام (2018)، تقييم المخاطر المهنية باستعمال التحليل الوظيفي الملاحظات، مكونات الخطر، التقييم والوقاية، مجلة الدراسات الثقافية واللغوية والفنية، العدد.2

3.ويزة اوبراهام وبوظريفة حمو (2020)، تشخيص المخاطر النفسية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية سوناطراك فرع تكرير البترول سكيكدة، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 11 العدد 1 ص..208.231

4.ويزة اوبراهام ومرزوقي محمد (2023) الارغنووميا ودورها في تشخيص وتقييم المخاطر المهنية في بيئة العمل، مجله الابراهيمي لدراسات النفسية التربوية، مجلد 5. العدد1ص 30_45.

5.بلاش صليحة وقايد عادل (2017) مخاطر البيئة الفيزيقية الصناعية على الصحة النفسية والجسمية للعمال مجله الوقاية والارغنوميا. المجلة 11 العدد3.ص 45 _63

6.بلاش صليحة (2015)، الضوضاء الصناعية وعلاقتها بالتقدير الذاتي السمعي المهني. مخبر علم النفس الصحة والوقاية ونوعية الحياة. ص96. 110.

7.بن دلالو حسام الدين، (2022)، الثقافة الصحية وعلاقته بالمخاطر المهنية دراسة ميدانية على عينة من ممارسة الصحة، اطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، الجزائر.

8.بكراوي عبد العالي وأبو حفص من باركي 2018 دور التصميم التكوين والتصميم بيئة العمل من الحد من الأخطار المهنية مجالات البحث العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 32. 265 278

9.حمدادة ليلى (2018)، دراسة ارغنومية للظروف الفيزيقية(الضوضاء الحرارة الانارة)وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد ولاية تيارت، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.

10.دقيش خندودة، (2006)، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية- دراسة وصفية بالشركة المتوسطية للمكثفات POLYMED- سكيكدة-.

11.حمقاني محمد الطيب وبختالة سمير (2023)،دور حواجز السلامة الأمنية في التقليل من حوادث العمل المهنية حسب العوامل المتسببة فيها – حالة مؤسسة سوناطراك فترة، ص 2011-2022، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد9 العدد1.ص.101.112

12.سيني جعفر (2015)، دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية snvi فرعVirالرويبة الجزائر، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم والاجتماعية جامعة الجزائر، الجزائر.

13.سلامة امينة (2017)، اسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة. مجله العلوم الانسان والمجتمع. المجلد 7. العدد 27.ص213_231.

14.سكيل رقية (2015)، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر.

15.شرارة مجدي عبد الله (2016)، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مصر، مؤسسة فريدريش إيبرت.

16.مريم ضبع (2014)، حوادث العمل والأمراض المهنية وأسباب الوقاية منها، مجلة تصدر عن معهد علوم وتقنية نشاطات البدنية والرياضية العدد 3.

17.عدون ناصر دادي. (1998). اقتصاد المؤسسة، الجزائر. دار المحمدية العامة.

18.الجريدة الرسمية الجزائرية (1983)، القانون المتعلق ب حوادث العمل والأمراض المهنية رقم /13 83 مؤرخ 21 رمضان 1403 الموافق 2-6-1983م، العدد .28

19.منظمة العمل الدولية (2015)، نظام إدارة السلامة والصحة المهنية طبعة الأولى، القاهرة مصر. _داود نسرين واخرون 2014. تقييم المخاطر المهنية لعمال الغزل في اللاذقية. مجله جامعه شيرين للبحوث والدراسات العلمية المجلد 36 العدد 4.ص155_164.

20.Jack le plat. (2001). L'analyse du travail en psychologie ergonomique. Edition_

21.Lima-Rosangela. 1999. Association between individual and Occupation. _ vol.56.no3. pp189.190.

22.PRESTO. (2013). La prévention des risques professionnels، fédération nationale de L'action sociale. Libres et indépendants. Suivre identification prévenir évaluation. Paris. Par https //www.fnasfo.fr

23.Occupation. (2006). Les Risques professionnels، Caractéristiques Réglementations، prévention. Paris DUNOD، L'Usine Nouvelle.

24.OIT. (28 avril 2013). La prévention des maladies professionnelles Journée mondiale de la sécurité et de la santé

au travail، Safe work 2 Millions de travailleurs tués chaque année، Genève

25.IRRST (2014). Prévention au travail، Asthme professionnel، travailler à s'en couper le soufle. Québec Canada IRRST

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 206-222

دور العملية التكوينية في تأهيل الموارد البشرية في ضل مقررات علم النفس العمل والتنظيم

The role formative process in the rehabilition of human resources in the best courses of work and organizational psychlogy

بن شعبان وهيبة

جامعة محمد بوضياف- المسيلة- الجزائر

علوطي عاشور **

جامعة محمد بوضياف- المسيلة- الجزائر

تاريخ الإرسال:11/01/ 2022 تاريخ القبول: .2022/11/16

ملخص: تحتاج أي منظمة إلي موارد مختلفة تؤدي من خلالها النشاط التي وجدت لأجله ،ومن أهم هاته الموارد نجد رأس المال البشري أو المورد البشري الذي يعتبر العمود الفقري لأي منظمة وحجر الزاوية فيها. ووجب علي إدارة الموارد البشرية الاهتمام بهذا المورد من خلال معرفة حاجاته ومتطلباته وطرق تنمية مهاراته وقدراته وإكسابه معارف جديدة تساعده علي تغيير سلوكه واتجاهاته بما يكفل تحسين أدائه، ولايتم هذا إلا من خلال سياسة التدريب الذي يعد من أهم المداخل الرئيسية لإكساب الفرد الخبرات والمعارف والمهارات لتحسين أدائه بالكفاءة والفعالية اللازمة .

ومن خلال هاته الورقة البحثية سنحاول الوقوف علي مفهوم التدريب وأهميته بالنسبة للفرد والمنظمة وأهم الأسس والخطوات التي تقوم عليها العملية التدريبية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، البرنامج التدريبي، التنمية التطوير.

Abstract: Any Organization needs different resources through which it performs the activity for which it was found the most important of these resources is to find human capital or the human resources, which is the backbone of any Organization and the cornerstone of it providing him with new knowledge that helps him to change his behavior and trends to ensure the improvement of his performance , and this can only be done through the training policy , which is one of the most important main entrances to providing the individual with experiences, knowledge and skills to improve his performance with efficiency and effectiveness in the crisis .

Through this research paper , we will try to identify the concept of training ,its importance for the individual and the Organization, and the most important foundations and steps on which the training process is based.

Key words: training, training program , development , education

مقدمة:

شغل موضوع الموارد البشرية فكر العديد من الباحثين والمختصين في مجال وميادين الإدارة حيث ركزت الإدارة الحديثة علي الموارد المادية بشكل عام والبشرية يشكل خاص ، حيث يعتبر العنصر البشري من أهم الركائز والمقومات التي تؤدي الي الاستجابة لمختلف التطورات في مختلف المجالات.

وتعد تنمية الموارد البشرية وبصفة دائمة ومستمرة من المتطلبات الضرورية والملحة بالنسبة لكل منظمة ،ذلك لأنها السبيل الوحيد الكفيل بتزويد الأفراد العاملين بالمعرفة والمهارات والخبرات لتمكينهم من تأدية مهامهم المنوطة بهم بالكفاءة المطلوبة منهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة علي حد سواء، وكل هذا لايتم إلا من خلال إستراتيجية التدريب المهني الذي يعد أنجع وسيلة لتطوير أداء الفرد وتنمية قدراته مما يجعله عنصرا فعالا في المنظمة.

1-تعريف التدريب

يعرف التدريب علي انه جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلي إثراء وتنمية معرفة الفرد ومهاراته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية(أحمد جميل، 2015، ص170)

ويعرف التدريب كذلك بأنه: نشاط علمي مخطط يهدف إلي تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم وتغيير سلوكيات الأفراد ،وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي لبلوغ الأهداف الشخصية وأهداف المنظمة علي حد سواء، ويكون ذلك بأعلى قدر من الكفاءة (القحطاني، 2008، ص134).

من حلال التعريفين السابقين نخلص إلي أن التدريب عملية منظمة ومستمرة الهدف منها تزويد المتدرب بمجموعة من المعارف والمهارات كل حسب احتياجاته التدريبية.

2.1 الفرق بين التدريب والتنمية:

بالرغم من أن مصطلحي التدريب والتنمية يستخدمان كمترادفين ،إلا أنه يمكن التمييز بينهما ، فالتدريب يركز في العادة علي تزويد الموظفين بمهارات محددة لسد عجز معين في أدائه لعمله الحالي.

والتدريب يركز علي الأفراد وليس الجماعات ويكون محددا بعمل معين ، وينصب علي الاحتياجات الحالية للمنظمة ، في المقابل ، فإن التنمية هي الجهود التي االتنمية علي العمل الحالي للموظف والعمل الذي سيشغله في المستقبل . ويكون

نطاق التنمية كل مجموعة العمل أو المنظمة، وتعني بمهارات القوى العاملة واحتياجاتها الطويلة المدى (رشيد، 2001، ص686).

1. 3- الفرق بين التعليم والتدريب:

التعليم هو اكتساب المعلومات والمعارف بينما التدريب هو اكتساب القدرات علي تطبيق المعلومات والمعارف، كما يعرف التدريب بأنه اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات العملية اللازمة لتطوير الأداء.

ومن هنا يتجلى بوضوح أن التعليم يبدأ من حيث المعرفة، في حين ينطلق التدريب من منظور العمل، والتدريب يشمل التعليم. (هاني محمد، 2004، ص63).

2 - أهمية التدريب

-إن الأفراد في التحاقهم بالعمل يحتاجون إلي جرعات تدريبية من نوع خاص للقيام بأعباء الوظائف التي يستغلونها للمرة الأولي.

-الوظائف التي في حد ذاتها عرضة للتغيير ، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد فقط ، بل ينتقلون بين عدة وظائف وفقا لمسارهم الوظيفي، مما يستوجب إعادة تدريبهم عندما يتولون وظائفهم الحالية.

-التطور التكنولوجي وما يترتب عليه من إدخال تكنولوجيا جديدة مستحدثة للإنتاج قد يتطلب إلغاء بعض الوظائف الحالية وإنشاء وظائف جديدة تتناسب مع التكنولوجيا الجديدة(بربر، 1997، ص160-161).

وكذلك للتدريب أهمية من خلال:

أنه يعد مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءتهم وتطوراتهم وزيادة الإنتاج والإنتاجية.

زيادة الإنتاجية من خلال الوضوح في الأهداف وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.

خفض التكاليف نتيجة زيادة الخبرات وتقليل الأخطاء في العمل.

يمكن التدريب الأفراد العاملين من القيام بواجباتهم بكفاءة وفعالية.

يشكل التدريب أحد المداخل الرئيسية التي تمكن المنظمات من تحقيق أهدافها.

يعمل التدريب علي زيادة طاقات الأفراد من خلال العصف الذهني أي تقدم أكبر عدد من الأفكار حول موضوع معين.(خانو الزيباري، 2018، ص84)

3- أهداف التدريب:

للبرامج التدريبية عدة أبعاد وأهداف تسعي لتحقيقها وأهم هاته الأهداف نذكر مايلي

-تحسين خدمات المؤسسة

-تأهيل الموظفين الجدد للتكيف مع ظروف العمل بالمؤسسة.

-يساعد الموظفين علي اكتساب الفاعلية والكفاءة في أعمالهم الحالية والمستقبلية.

-إظهار نقاط القوة والضعف لدى الموظفين للعمل علي تطوير الأداء وتحسينه.

-توضيح إمكانية الترشح لشغل وظيفة أعلي.

-تخفيض نسبة حوادث العمل(منظمة العمل الدولية، 2016، ص57).

-إكساب المتدرب معرفة شاملة للعمل الذي يمارسه لتعريفه بأهداف عمله وبالأنشطة التي تقع ضمن واجباته الأصلية وصلته بالآخرين الذين سيعمل أو يتعامل معهم ويتم ذلك عادة للموظفين الجدد أو الذين تم ترقيتهم لوظائف أعلي أو نقلهم لوظائف جديدة لم يسبق لهم شغلها.

-تنمية وتطوير المهارات والسلوكيات والأساليب الوظيفية لتسهم في زيادة الكفاءة وتحسين الأداء وتوظيف الاستعدادات والقدرات الشخصية لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع علي حد سواء.

-تمكين الفرد والمنظمة من تشخيص الثغرات و أوجه القصور والنقص والخطأ سواء الإدارية ، فمثل هذه الظواهر السلبية يتم اكتشافها بمرور الزمن وعندها لابد من التدخل لمواجهتها ومعالجتها.

-إتاحة الفرصة للابتكار والتجديد والإبداع والتنافس الايجابي بحثا عن التفوق والتميز أو مواكبة لروح العصر ومستجدا ته أو إعدادا للمستقبل ومتطلباته أو للتكيف مع الاكتشافات والاختراعات التكنولوجية ومعداتها.

تمكين الأفراد والمنظمات من إعادة تأهيل بعض العناصر والموارد البشرية المتاحة والفائضة عن الحاجة لمهن ووظائف أخري ذات تخصصات مختلفة وهو ما يسمى بالتدريب التحويلي(عبد النبي، 2010، ص230-231).

4-عناصر التدريب:

للعملية والبرنامج التدريبي عدة عناصر نوجزها بشكل مختصر في النقاط التالية:

-تحيد الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي ،مثلا تنمية الأداء الفردي ورفع مستوي الرضا ، زيادة إنتاج المنظمة ومعدل نموها.

-تحديد سياسات التدريب من إرشادات وقواعد وضوابط.....

-تحليل ودراسة المناخ الخارجي بما يحمله من فرص للاستثمار وتجنب للمخاطر .

-تحليل ودراسة المناخ الداخلي بما بحمله من إمكانات تنظيمه بشرية ومادية.

-تحديد الفئة المستفيدة من التدريب في جميع المستويات التنظيمية.

-تحديد الاحتياجات التدريبية وهي مرحلة هامة من العملية التدريبية.

-ترجمة الاحتياجات التدريبية إلي عناصر في العملية التدريبية ،أي خطوات عمل ثم التدريب عليها ومن ثم قياسها وتقييمها.

-دراسة إمكانية تحديد الاحتياجات التدريبية وإمكانية تطوير العمل التدريبي.

-تخطيط العملية التدريبية.

-تطوير الوسائل والأدوات التدريبية.

-تصميم البرنامج التدريبي بما يجعله يعمل علي تحقيق الأهداف الرئيسية المرجوة من البرنامج التدريبي.

-تطوير العمليات التدريبية.

-تخطيط الموارد التدريبية بشرية ومادية وهياكل.

-تصميم الوسائل و التقنيات التدريبية.

- تحديد جدول زمني مخطط ومدروس للبرنامج التدريبي.(السلمي، 1997، ص249).

5-أسس التدريـــــــــب:

يقوم التدريب علي مجموعة من الأسس الرئيسية نحاول انجازها فيما يلي:

-دعم الإدارة العليا في المنظمة لجهود التدريب: لنجاح عملية التدريب أو البرنامج التدريبي لابد أن تؤمن الإدارة العليا داخل المنظمة بأهمية استراتيجية التدريب وبالتالي إعطاء توجيهات وتعليمات للجهات المعنية من إدارة مالية ودائرة موارد بشرية .لتوفير ما يلزم من أجل إنجاح العملية التدريبية.

-الشفافية والوضوح: علي استراتيجية وسياسة التدريب في المنظمة أن تتصف بالوضوح ومشاركة العاملين المعنيين بالعملية التدريبية ، بحيث يجب إطلاع جميع العاملين علي سياسات التدريب ومن ثم إعلانها للجميع.

-التناغم والانسجام مع الأهداف العامة مع للمنظمة: يجب أن ترتبط السياسة التدريبية وأهدافها مع سياسة إدارة الموارد البشرية والسياسة العامة للمنظمة ككل.

-مشاركة كافة العاملين في المنظمة: من الضروري الاستفادة من أفكار كافة المعنيين بالعملية التدريبية، بهدف الوصول الي كافة الأهداف المرجوة من التدريب.

-الشرعية: من الضروري أن تتم العملية التدريبية وفقا للأنظمة والقوانين والتعليمات المطبقة في المنظمة.

- التـدرج: يقصد بالتدرج أن البرنامج التدريبي يبدأ بمعالجة المواضيع والقضايا والاحتياجات التدريبية البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة ومدروسة إلي الأكثر صعوبة وتعقيدا.

- تلبية الاحتياجات الفعلية للمنظمة: من الضروري علي البرامج التدريبية الناجحة أن تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين ويتم ذلك من خلال التحديد العلمي والدقيق للاحتياجات التدريبية للعاملين بالمنظمة عن طريق رؤسائهم في العمل وبطاقات تقييم الأداء.

- الواقعيـــــــة: يجب علي سياسة التدريب المتبعة من طرف المنظمة أن تتصف بواقعية الأهداف التدريبية بحيث يؤخذ بعين الاعتبار واقعيتها وقابليتها للتطبيق الفعلي ،أي أن تكون هاته الأهداف واقعية وقابلة للتطبيق بسهولة ودون تعقيدات. ومن الضروري كذلك أن تعالج سياسة التدريب الاحتياجات الفعلية للمتدربين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي لهؤلاء المتدربين في منظماتهم وبين ما هو مطلوب منهم من واجبات ومسؤوليات.

- المرونـــــــة: علي القائمين والمسئولين علي العملية التدريبية في المنظمة أن يعملوا علي وضع خطط وأهداف تدريبية مرنة ، بحيث يجب أن يتصف نشاط التدريب في كافة مراحله بعدم الجمود وقابلية التعديل في الخطط والبرامج والوسائل والأدوات المستخدمة مع كل ما هو مستجد من تطورات وتغييرات في هذا المجال.

- الشموليـــــة: يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ في العملية التدريبية إذ لابد أن يشمل التدريب كافة المستويات الإدارية (الإدارة العليا-الإدارة الإشراقية- الإدارة

التنفيذية) ، وهناك بعض المنظمات لا تعطي أهمية كبيرة لتدريب فئة القادة والمدراء أي فئة الإدارة العليا.

*الاستمراريـــــة: ويعني هذا المبدأ أن تبدأ العملية التدريبية منذ اليوم الأول لعمل الموظف في المنظمة ويستمر معه في كافة مساره المهني لتطوير وتنمية أدائه وتزويده بشكل مستمر بالمهارات والمعارف والسلوكيات التي يحتاجها لتأدية الأعمال المستجدة في عمل المنظمة.

– مواكبة التطورات الجديدة: تعني أن يهتم التدريب في المنظمات بكل ما هو جديد من تطورات ومعرفة. وأن يراعي الاطلاع علي أعمال المنظمات العالمية والممارسات المثلى في مجال عمل المنظمة ، وبذلك يتسم التدريب بمواكبة التطورات الجديدة لاطلاع العاملين علي كل ما هو جديد في مجال عمل المنظمة.(الشرعة و سنجق، 2015، ص128-130).

7-مقومات التدريب الفعال:

لنجاح وزيادة فعالية البرامج التدريبية لابد أن تراعي العناصر التالية:

-ضرورة توفير المعلومات والبيانات التي تساعد علي تخطيط التدريب وفقا لاحتياجات التدريب.

-تصميم البرامج التدريبية التي تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين.

-التأكد من رغبة المتدربين في التعلم واكتساب الخبرة حتي تضمن الجدية وتحقيق النتائج المرجوة.

-مراعاة التجانس في نوعية المتدربين.

-العناية باختيار المدربين من ذوي الخبرات العلمية والعملية.

-الاختيار المناسب للوسائل التدريبية بحيث تتماشي مع نوعية الموضوعات ومستوي المتدربين.

-ضرورة وضع مقاييس تساهم في قياس فعالية التدريب.

-توفير ميزانية كافية لتغطية أوجه نشاط التدريب.

-اقتناع الإدارة العليا بأهمية التدريب وفعاليته.

الاهتمام بتوفير أساليب مختلفة لتحفيز الأفراد وترغيبهم في التدريب.(اللبدي، 2015، ص324-325).

8-خطوات التدريب:

تعتمد نظرية التدريب أو نظرية تطوير وتنمية العاملين علي مكونات أساسية تعتبر في حد ذاتها خطوات للتدريب.

-تحديد الاحتياجات التدريبية: أي تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى أفراد وإدارات معينة ، بحيث يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية البرنامج التدريبي، وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات ، وزيادة المعارف ، وتطوير في المهارات في مجالات وظيفية محددة.

- تصميم البرامج التدريبية: أي ترجمة الأهداف الي مواضيع تدريبية أو مادة أو محتوي تعليمي وتدريبي، وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلي المتدربين مثل المحاضرة، الحالات والتمارين والمناقشة، كما يتم تحديد المساعدات أو المعينات التدريبية مثل الأفلام ، السبورة،

وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضا تحديد تكلفة أو ميزانية العملية التدريبية(ماهر، 2013، ص455).

-متابعة البرنامج التدريبي وتنفيذه: وذلك من خلال تحديد أساليب التدريب التي يتم اختيارها علي ضوء البرنامج التدريبي ونوع التدريب المطلوب ومن هاته الأساليب، أسلوب دراسة الحالة ،أسلوب تمثيل الأدوار ،المحاضرة المناقشة.....الخ.

ثم بعد ذلك يتم تحديد الوقت الملائم لتنفيذ البرنامج بشكل لا يؤثر سلبا علي المنظمة أو علي الموارد البشرية وفي الوقت الذي يعطي أكبر نتائج إيجابية للبرنامج التدريبي.

ثم يحدد بعد ذلك مكان أو موقع تنفيذ البرنامج التدريبي وهو عامل مهم لنجاح العملية والبرنامج التدريبي وارتباط المتدرب بعملية التدريب والمنظمة معا.

وأخيرا يقوم القائمين علي البرنامج التدريبي بتنفيذه وتعتبر هاته الخطوة من الخطوات التي تأطر جميع الجهود المبذولة لإنجاح عملية التدريب لأن التنفيذ الناجح ينعكس إيجابا علي المنظمة والمورد البشري (المتدربين.(

حيث أن البرنامج التدريبي يساهم في تحقيق أهداف التدريب وأهداف البرنامج والعملية التدريبية علي حد سواء.

-تقييم البرنامج التدريبي: هاته المرحلة لا تقل أهمية عن باقي المراحل في عملية التدريب وهي الخطوة التي يمكن من خلالها التعرف علي مدي فاعلية الجهود التدريبية في جميع مراحلها وكذلك تعبر عن مدى نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه المخططة ويجب علي منظمة الأعمال أن تعمل لأجل التوصل إلي ضمان فاعلية عالية للجهود والعملية التدريبية من خلال النداوى.

– ضرورة وجود فلسفة واضحة للتدريب وتكون مقرة من طرف الإدارة العليا في المنظمة ومعبرة عن حاجة المنظمة ومواردها البشرية للتدريب.

– أن تعمل المنظمة علي ضرورة خلق الدافع لدي الموارد البشرية العاملة بأهمية تنمية قدراتهم ومهاراتهم(النداوي، 2009، ص190–191).

9–أنواع التدريـــــــــب:

للبرامج التدريبية عدة أنواع تعتمدها المنظمات ، وتختلف هاته الأنواع لتقييم البرامج التدريبية ، فبعضها يعتمد المستوى التنظيمي وبعضها يقيم البرنامج وفقا للأسس الزمنية ، والبعض الأخر يعتمد علي عدد المدربين كأساس للتقييم.

وفيما يلي سنحاول التطرق بشكل من الإيجاز لهاته الأنواع:

–التدريب وفقا للمستوي التنظيمي:

وهو بدوره ينقسم إلي:

–التدريب المهني: الذي يهدف إلي إكساب الأفراد مهارة ومعرفة لأداء المهام المنوطة بهم ، ويشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة.

–التدريب الإداري: يخص هذا النوع الأفراد العاملين الذين تتم تهيئتهم للمراكز القيادية العليا.

– التدريب الإشرافي: يشمل هذا النمط من أنماط التدريب المشرفين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم علي الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ضل مسؤوليتهم. وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها، وغالبا ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات عن التنظيم الرسمي والغير رسمي والصراعات العمالية وأنواع القيادة وغيرها.

-التدريب التخصصي: يختص هذا النوع بزيادة المعلومات والمعارف وتطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية، وهو يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال تخصصي محدد من الاختصاصات المهنية ،حيث يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال تخصصي محدد من الأطر الوظيفية بغية إكساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المنظمة.

-تدريب المدربين: يقوم القائمون علي العملية التدريبية بتدريب المدربين من أجل قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية ، فالمدرب عادة يتطلب الحصول علي المهارات والمعارف التي تحقق له سبل التعامل البناء مع مختلف المستويات الثقافية والتنظيمية.(كاظم حمود و الخرشة، 2009، ص141-142).

-التدريب حسب المكان:

-التدريب الداخلي: وهو التدريب الذي يتم داخل المؤسسة أو المنظمة ، حيث تعمل المنظمة علي إقامة برامج تدريبية خاصة بواسطة متخصصين من داخل المنظمة وخارجها لتدريب الموظفين.

-التدريب الخارجي: وهو عبارة عن دورات تدريبية خارجية تتم بالتعاون مع المؤسسات الاخري، أومن خلال المراكز التدريبية المتخصصة في إقامة الدورات والندوات(elb7r.com).

-التدريب حسب الزمن

-التدريب قصير المدى: يغطي هذا النوع من التدريب في الغالب احتياجات تدريبية عاجلة وسريعة، تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل واحتياجات تدريبية طارئة.

-التدريب طويل المدى: وهو في الغالب يهتم بتغطية الاحتياجات التدريبية والتنموية المتأنية، ويعبر عن رغبة المؤسسة في النمو والتطور والنضج. (www.hrdiscussion.com)

10-معيقـــــــات العملية التدريبية:

للتدريب معوقات وعراقيل متنوعة تحد من نجاح برامجه هاته المعيقات تختلف باختلاف المنظمات ندرجها فيما يلي:

-أول عائق يحد من نجاح ا لعملية التدريبية هو الاهتمام السطحي بها وعدم إعطاء البرنامج التدريبي الأهمية التي يستحقها.

-الفشل في ترجمة المعرفة المكتسبة خلال عملية التدريب والتكوين الي عمل ومهارات فعلية ، وهذا راجع لعدة أسباب سواء مايتعلق بالمنظمة أو المدرب.

-انخفاض كفاءة المشرفين علي البرنامج التدريبي ومراكز التدريب.

-ينظر البعض إلي التدريب علي أنه وسيلة لراحة العامل من عناء العمل ، حتي أن بعض المؤسسات تعودت علي ترشيح الذين يعانون من القلق والتوتر لحضور الدورات التدريبية.

- هناك من ينظر إلي التدريب علي أنه عنصر نفقة لايبررها عائده(منير، 2014، ص277).

خاتمة:

مما سبق ذكره نخلص إلي أن التدريب إستراتيجية مدروسة ومخططة ومنظمة تقوم علي عدة أسس وتمر بالعديد من المراحل ،تعتمدها المؤسسة في

إستراتيجيتها العامة لتزويد العاملين بمختلف المعارف والمهارات والسلوكيات التي تعمل علي تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بما يخدم تحقيق أهداف المنظمة والفرد علي حد سواء.

والتدريب عملية مستمرة ومهمة بالنسبة للعاملين في المنظمة علي اختلاف مستوياتهم الإدارية من العليا إلي الدنيا، وعلي المدراء والقادة في المنظمة إيلاء أهمية بالغة لهاته العملية لما لها من عائد سواء علي المنظمة أو الفرد.

قائمة المراجع:

1.أحمد ماهر(2013)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية: الدار الجامعية.

2.جعفر خانو الزيباري(2018)، وظائف إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

3.عطا الله محمد تيسير، الشرعة، غالب محمود سنجق (2015)، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، الأردن.

4.خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة(2009)، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن

5.عبد العزيز النداوي(2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، دار المسيرة، عمان، الأردن.

6.عبد الكريم أحمد جميل(2015)، إدارة الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن.

7.علي السلمي(1997)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، مصر.

8.كامل بربر(1997)، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

9. مازن فارس رشيد(2001)، إدارة الموارد البشرية، دار العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية.

10.محمد بن دليم القحطاني(2008)، إدارة الموارد البشرية، دار العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية.

11. محمد هاني محمد(2004)، إدارة الموارد البشرية، دار المعتز، عمان، الأردن.

12.منظمة العمل الدولية(2016)، نظام إدارة الموارد البشرية دليل تدريبي وتطبيقي للشركات، القاهرة، مصر.

13.نزار عوني اللبدي(2015)، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار دجلة، عمان، الأردن.

14.نوري منير(2014)، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

15.www.hrdiscussion.com

16.*www. elb7r.com*

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم
النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 223-237

ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل

Work stress as a source of work accident

ايكدومي حنان*

جامعة باتنة1، مخبر المجتمع والأسرة /الجزائر

يحياوي مريم **

أستاذ التعليم العالي، جامعة باتنة1/الجزائر

تاريخ الإرسال:16/12/ 2023 تاريخ القبول: 2024/01/20

الملخص: من خلال هذه الورقة البحثية الموسومة بـ: ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل. تم تسليط الضوء على ظاهرة كل من ضغوط العمل وكذا حوادث العمل اللذين يعتبران من الظواهر التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، وذلك من خلال تناول تعريفات لكلا المفهومين بالإضافة الى كل من مصادر وآثار ضغوط العمل. وكذا أساب والآثار الناجمة عن حوادث العمل. كما تم التطرق الى علاقة كل من ضغوط العمل بالحوادث المهنية من خلال بعض الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: العمل، ضغوط العمل، الحوادث، حوادث العمل.

* المؤلف المرسل: حنان ايكدومي، البريد الالكتروني: hanane.ikdoumi@univ-batna.dz

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: drmyahi@yahoo.fr

Abstract: The abstract should not exceed 250 words where reference to the goal of the research, and the most important results reached in two paragraphs.
Key words: Keywords, Keywords, Keywords, Keywords, Keywords, Keywords.

مقدمة:

تعتبر ضغوط العمل من أحد الموضوعات الأساسية التي تناولها الباحثون بالدراسة من حيث المسببات والآثار. وذلك لكون ضغوط العمل من أحد التحديات التي تواجهها مختلف المنظمات في محاولتها لتحقيق أهدافها. حيث أن ازدياد ضغوط العمل تؤدي بدورها الى الزيادة من احتمالية حدوث حوادث العمل التي تؤثر على حالة المؤسسة وعلى نجاحها. ما استوجب القيام بالعديد من الدراسات والأبحاث من قبل الباحثين للتقليل من هذه الظاهرة السلبية. وقد جاءت هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على ضغوط العمل باعتبارها مصدر لحوادث العمل.

1-مفهوم ضغوط العمل:

هناك العديد من التعاريف لمفهوم ضغوط العمل التي صاغها مجموعة من الباحثين. ومن هذه التعاريف نذكر:

-عرفها أحد الباحثين على أنها الفعل أو الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته. أو بينه وبين متطلباته مما يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد.

-كما تم تعريفها على أنها مجموعة من الضغوط التي يحدثها العمل أو يتعرض لها العاملون في بيئة العمل اما لطبيعة العمل أو نتيجة لممارسات ترتبط بنظام العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ولفترة طويلة من الزمن. (أنور حسين، 2013، ص213)

-وعرفه ليتانس على أنه استجابة تكيفية لموقف خارجي ينتج عن انحرافات عن انحرافات جسمية ونفسية لأعضاء المنظمة.

-في حين عرفها صلاح الدين محمد الباقي على أنها: مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (ابن خرور ، 2011/2010، ص 21-22)

-كما يعرفه كل من روجرز وفرانش بأنه عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وما يتطلبه العمل. (العميان، 2002، ص 160)

مما سبق يمكن وضع تعريف اجرائيا لضغوط العمل على انها ردود فعل تحدث خللا اما ان يكون وظيفيا او يكون متعلق بنفسية الفرد وعضويته وذلك نتيجة لتفاعل عدة عوامل داخلية او خارجية مرتبطة بيئة العمل والتي يمكن أن تترك أثار سلبية او ايجابية على الفرد نفسه او المنظمة التي يعمل فيها.

2-مصادر ضغوط العمل:

ان مسببات ضغوط العمل يمكن أن تكون اي مثير داخلي او خارجي يؤدي الى استجابة جسدية

او نفسية مع مراعات الفروق الفردية عند الاشخاص، تتعدد مصادر ضغوط العمل ما تبين العوامل

الداخلية والخارجية والتي تتحرك أثرها على مستويات الاداء، وعلى حالة الفرد النفسية وعلى العلاقات

الشخصية مما يؤدي للقلق والامراض ومن هذه المصادر:

2-1-مصادر البيئية: تمثل المصادر البيئية من العوامل التي تؤثر على العامل وتشكل ضغوط العمل ومنها:

-عدم استقرار الحالة الاقتصادية: مثلا الكساد أو ارتفاع معدلات التضخم في دولة ما ينعكس سلبا على السكان، من ناحية الأسعار أو على مدى توفر السلع المستهلكة. وعليه فإنه يؤثر على مستوى دخل الأفراد العاملين مما ينتج قلق وضغط. (اللوزي ، 2003، ص 113)

-التطور والتقدم التكنولوجي: التقنيات الحديثة أو المكننة التي تم إدخالها الى العمل جعلت الفرد يشعر بالتهديد والضغوط الكثيرة فيما يخص كيفية استعمالها.

2-3-المصادر التنظيمية: وتتمثل في:

-طبيعة العمل ومتطلباته: تختلف ضغوط العمل باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته، كما تختلف مسببات الضغط لكل وظيفة من حيث تنوع المهام والمسؤوليات

والاستقلال في العمل وحجم الصلاحيات الموكلة للفرد، كل هذه الأسباب تسهم في خلق ضغط نفسي وجسدي لدى العامل.

-دور الفرد في المنظمة: يعد الدور الوظيفي من المسببات الأساسية لضغوط العمل لأنه عادة يأخذ أحد الأشكال التالية:

غموض الدور الوظيفي: ويعنى افتقار الفرد للمعلمات الأساسية المتعلقة بالدور المتوقع منه أو أن تكون اختصاصات مهامه غامضة ما يسبب شعور بالضغط المهني. (ماهر ، 2003، ص 385)

صراع الدور: ينشأ عادة صراع الدور عندما يطلب منه العديد من الأعمال المتناقضة التي قد تتعارض توقعاتها مع قيم الفرد العامل، أو عندا يفرض عليه القيام بمهام خارج نطاق عمله. (ماهر ، 2003، ص 385)

2-4-المصادر المادية: نذكر منها ما يلي:

-عبء العمل: حيث أنه كلما زادت المسؤوليات في العمل زادت معها الضغوط المهنية. وقد أثبتت الدراسات أن هؤلاء الأفراد يعانون من حال تأثر انعكست على صحتهم الجسدية مثل ارتفاع ضغط الدم ونسبة السكر في الدم. (ماهر ، 2003، ص 386)

-الهيكل التنظيمي: يعتبر من مصادر ضغوط العمل الرئيسية عندا يتميز بدرجة عالية من المركزية في صنع القرار بالإضافة الى ضعف فرص الترقية في السلم المهني. هذا كله يؤدي الى ان يصاب الفرد بالضغط النفسي داخل المنظمة. (اللوزي ، 2003، ص 119)

-بيئة العمل: ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بالفرد في بيئة العمل من حيث طرق تصميم مكان العمل وموقعه والأثاث والتجهيزات المتاحة والتهوية والرطوبة في حال عدم توافرها في الشكل المناسب مما يؤدي الى ضغوط نفسية وجسدية. (ماهر ، 2003، ص 386)

3-آثار ضغوط العمل: لضغوط العمل أثار ونتائج سلبية على الفرد العامل منها ما تتجسد في الناحية السلوكية ومنها ما يؤثر على الحالة النفسية والآخر على الحالة الجسدية:

3-1-الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة وعادة ما تكون تلك التغيرات الى الأسوأ وذات أثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل ومن أهم تلك التغيرات ما يلي:

-المعناة من الأرق الدائم أو المؤقت مع تغير وتذبذب في عادات النوم.

-الإدمان على الكحول واستخدام الأدوية المهدئة.

-الافراط في التدخين وفقدان الشهية ومن ثم اضطرابات الوزن.

-العدوانية والتخريب وعدم احترام الأنظمة والقوانين في المنظمة. (العميان، 2002، ص 6)

3-2-الآثار النفسية السيكولوجية: يترتب على إحساس الفرد بتزايد ضغط العمل عليه أثناء تأديته لوظيفته حدوث بعض الاستجابات النفسية والتي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين ومن أهم تلك الأعراض ما يلي:

-الحزن والكآبة والشعور بالقلق والإحباط.

-النظر الى المستقبل بتشاؤم وفقدان الثقة بالغير.

-التصرف بعصبية شديدة وعدم القدرة على التركيز.

-صعوبة التحدث والتعبير واللامبالاة.

-عدم القدرة على العودة الى الحالة النفسية الطبيعية. (مجدي، 2008، الصفحات 83-84)

3-3-الآثار الجسدية(الفسيولوجية): ان استمرار الضغوط في العمل لفترة قصيرة يؤدي الى حدوث تغيرات في أجهزت الجسم والتي تؤثر على صحة الفرد حيث تزداد الافرازات الهرمونية وتكاثر الدورة الدموية مما يؤدي الى تغيير في ضغط الدم، أما الآثار التي تنجم من استمرار ضغوط العمل لفترة طويلة فهي تتمثل في الأمراض المزمنة وأمراض القلب والتوتر العصبي والصداع والتقرحات المعدية الحادة والمعوية والربو والسكري والتي يطلق عليها اسم أمراض التكيف. (الصيرفي، 2008، الصفحات 131-132)

4-أنواع وأعراض ضغوط العمل: ميز علماء السلوك بين نوعين من ضغوط العمل: الضغط البناء والضغط الهدام.

-الضغط البناء: هو الضغط الذي يدفع الفرد داخل بيئة العمل الى زيادة الجهود لمحاولة التطوير والتجديد للإعادة تنظيم الوقت والجهد.

-الضغط الهدام: وهو الضغط الذي يؤدي الى احباط الفرد واليأس والأداء المنخفض للأفراد داخل بيئة العمل واللامبالاة. (طه، 2007، الصفحات 597-599)

أما بخصوص أعراض ضغوط العمل فمنها العضوية والنفسية وكذا السلوكية:

-أعراض عضوية: الصداع، ارتفاع الضغط، الأرق.

-أعراض نفسية: عدم الاستقرار النفسي، عصبية، قلق مزمن.

-أعراض سلوكية: علاقات متوترة، مشاكل في الأداء.

-سلوك عدواني. (طه، 2007، ص 597-599)

4-حوادث العمل ماهيتها وعلاقتها بضغوط العمل:

4-1-مفهوم حوادث العمل: هناك العديد من التعاريف التي تناولت حوادث العمل منها ما يلي:

-يعرفه الخبراء الاجتماعيون: على أنه عبارة عن كل خلل او إصابة يتعرض لها العامل خلال قيامه بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (سلامة، 2018/2017، ص 35)

-في حين ربط علماء الاقتصاد في تعريفهم لحوادث العمل بالعملية الإنتاجية، حيث يرون أن كل إصابة يتعرض لها العامل تؤدي الى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية. (سلامة، 2018/2017، ص 36)

-أما من الناحية النفسية فكان تعريفهم لحوادث العمل كما يلي: هو كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، ويحث نتيجة لوجود اضطراب نفسي لدى العامل أو سوء التكيف مع وضعية عمله. فهو كل إصابة تترك أثرا سلبيا على كل من العامل والمؤسسة معا أو احداهما. وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية. (سلامة، 2018/2017، ص 38)

4-2-أسباب حوادث العمل: تتمثل فيما يلي:

-ظروف بيئة العمل: وتتجسد في وضع الآلات في وضع غير مناسب لوضعية العمل وعدم تناسب الآلة مع خصائص العامل سواء النفسية أو الجسدية. الإضاءة الرديئة. أرضية مبتلة وغيرها من الظروف غير المناسبة التي من الممكن ان تؤدي الى وقوع حوادث العمل.

-بعض الأنماط السلوكية: بعض الأنماط السلوكية للعمال تعمل على وقوع حوادث العمل مثل تحريك الآلة أو الاصطدام بها

-العوامل البيولوجية للفرد العامل: كضعف النظر، انخفاض حاسة السمع، بعض الأمراض الصحية كارتفاع ضغط الدم.

-العوامل العقلية والنفسية: تلعب العوامل النفسية والعقلية دور مهم في حدوث حوادث العمل، فالحالة النفسية الهشة للفرد مثل الحزن او الشرود الذهني قد تؤدي الى اصابته ببعض حوادث العمل. (الشمري، 2009، ص 17-26)

4-3-الآثار المترتبة عن حوادث العمل: منها ما هي متعلقة بالعامل نفسه، ومنا ماهي متعلقة بمؤسسة العمل وكذا بالناحية الاجتماعية والنفسية:

فبخصوص الآثار المتعلقة بالعامل تتمثل في: إصابات جسدية خطيرة، عجز جزئي أو كلي، إصابة العامل ببعض الأمراض المزمنة نتيجة الجهد الذي يبذله في العمل في المهام الصعبة أو استعماله لمواد خطرة في عمله. أيضا توقفه عن العمل بصبب الإصابة.

أما الآثار المتعلقة بالمؤسسة: منها الوقت الضائع جراء حدوث الحادث، حيث يتوقف المصاب عن العمل ويقوم الزملاء بإسعافه او الاستطلاع على ما جرى، التكلفة التي تتحملها المؤسسة في علاج العامل المصاب وكذا في الراتب المخصص للمصاب ونفقات الإصلاح لكل من الآلات وترميمها. وكذا نفقات تدريب عامل جديد. التراجع في الربح وتدني مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار المهني للعاملين داخل المؤسسة وغيرها من الآثار. (القاسم، ص 52)

في حين الآثار الاجتماعية والنفسية تتمثل في: شعور العامل بالخوف والقلق الدائم من وقوع الحوادث في العمل، معاناة أسر المصابين ماديا واجتماعيا في حالة عجز المصاب أو وفاته، خسارة الكفاءات البشرية، شعور العامل المصاب بالاغتراب

وكذا اصابته بحالة انفعالية جراء الإصابة بالحادث. (طاحون و عبد الوهاب ، 2000، ص 22)

4-4-ضغوط العمل كمصدر لحوادث العمل:

يعتبر هيرسي من الباحثين الذين قاموا بإجراء بحث حول العلاقة بين ضغوط العمل وحوادث العمل، حيث توصل أن تعرض العامل للضغط الشديد والاضطرابات باستمرار تعمل عللا دفع العامل الى اهدار طاقته في مواجهة هذه الضغوط والاضطرابات هذا ما يؤدي الى صدور بعض ردود الأفعال السلبية من العامل التي تؤدي بدورها الى ارتكاب أخطاء في العمل وبالتالي وقوع حوادث العمل. (فرشان، 2015، ص 252)

من جهتها الباحثة فرشان لويزة أكدت أن الضغط الذي يتعرض له العامل يعتبر من معيقات العمل، ومضرا بصحته النفسية والجسدية. حيث ينعكس مباشرة على حالته النفسية وتعمل على تفكيك توازنه وتشتيت انتباهه مما يؤدي الى اقترافه للأخطاء في عمله وبالتالي حدوث حوادث مهنية. (فرشان، 2015، ص 254)

بدورهم الباحثين حمداوي عمر ودناقة أحمد توصلوا من خلال دراستهم الموسومة بـ: الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل دراسة ميدانية. الى أن الضغوط المهنية تؤدي الى حوادث العمل، من خلال مصدرين هامين لضغوط العمل. يتمثلان في: المتطلبات الوظيفية التي لا تتوافق مع إمكانيات وقدرات الفرد العامل مما يجعل الوظيفة صعبة الإنجاز ويؤدي بهم الر ارتكاب الأخطاء وبالتالي وقوع الحوادث. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 628)

الأقدمية في العمل بدورها لها تأثير في التقليل أو الزيادة في حوادث العمل، حيث كلما زادت أقدمية العامل زادت إمكانية تحكمه في العمل وبالتالي تنقص حوادث العمل، أما في حال نقص الأقدمية فيكون العامل غير ملما بكل جوانب المهنة ما يمكن أن يؤدي الى زيادة فرص الإصابة بحوادث العمل. كما أن عدم وجود توافق حجم العمل المطالب العامل بإنجازها مع الوقت المتاح، يؤدي الى الاخلال بتركيز العامل نتيجة التعب الذي يصيبه مما يؤدي الى اختلال في السلوك ومن ثم التعرض لحوادث العمل. وبدورها الظروف الفيزيقية السيئة مثل الحرارة، الضوضاء، الانارة بإمكانها أن تتسبب في حوادث العمل. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 628)

طبيعة العلاقات الاجتماعية أيضا في بيئة العمل من صراعات وتوتر والقلق لها انعكاس على السلوك السوي للعامل حيث أنها تعمل على زيادة الضغوط عليه مما يفقده تركيزه على متطلبات عمله ما يؤدي الى حدوث الحوادث. (حمداوي و دناقة ، 2013، ص 629)

خاتمة:

مما لا شك فيه أن ضغوط العمل التي يواجهها العامل أثناء أدائه لمهامه سواء كانت تتعلق بطبيعة العمل أو بالبيئة العمل من ظروف فيزيقية أو حتى بطبيعة الفرد العامل. لها دور كبير في حدوث حوادث العمل، هذا ما ينعكس سلبا بدوره على المؤسسة حيث يمس كل جوانبها سواء على الجانب المادي أو البشري. وبالتالي لتفادي الخسائر للمؤسسات لابد من العمل على تقليل مسببات الضغوط المهنية، حيث يجب الاهتمام بالجوانب الفيزيقية للعمل وجعلها مناسبة مع طبيعة

العمل وطبيعة العامل والعمل على توظيف الفرد المناسب في المكان المناسب الذي تتناسب فيه خصائص العامل مع متطلبات الوظيفة وذلك للتقليل من حوادث العمل.

قائمة المراجع:

1-أحمد عبد الله مجدي. (2008). *علم النفس الصحة وعلاقتها بالطب السلوكي.* الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

2-أحمد ماهر . (2003). *السلوك التنظيمي مدخل في المهارات .* الاسكندرية : الدار الجامعية للنشر.

3-أحمد محمود خالد الحلبي. (2011). *أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الاسلامية.* جامعة الشرق الأوسط الأردن.

4-أمينة سلامة. (2018/2017). *الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية -مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة انموذجا-.* مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور ل م د في علم الاجتماع الادارة والعمل ، بسكرة.

5-بدبع محمود مبارك القاسم. (بلا تاريخ). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق .* عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .

6-خير الدين ابن خرور . (2011/2010). *علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية- دراسة ميدانية بمدارس بلدية*

العوينات لولاية تبسة-. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربية، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، بسكرة.

7-زكرياء طاحون، و محمد عبد الوهاب . (2000). *السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل* . تونس: شركة ناس للطباعة.

8-سحراء أنورحسين. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي- دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني-. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*(36)، الصفحات 208-227.

9-طارق طه. (2007). *السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنت* . الاسكندرية دار الجامعة الجديدة.

10-عمر حمداوي ، و أحمد دناقة . (2013). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل دراسة ميدانية. *الملتقى الدولى الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي.*

11-لويزة فرشان. (سبتمبر, 2015). حوادث العمل: مصادرها المادية والمعنوية، وعلاقتها بالضغط المهني. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*(20)، الصفحات 256.-245

12-محمد الصيرفي. (2008). *الضغط والقلق الاداري* . الاسكندرية: مؤسسة دروب الدولية للنشر والتوزيع.

13-محمد عبد الرضا الشمري. (2009). *السلامة والأمن الصناعي*. عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع.

14-محمود سلمان العميان. (2002). *السلوك التنظيمي*. عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

15-موسى اللوزي . (2003). *التطور التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة .* عمان : دار وائل للنشر.

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا

ISSN: 2773-3521

ص: 238-252

ميادين تدخل الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم في المؤسسات الاقتصادية

Fields of intervention of the psychologist in work and organization in economic institutions.

قنان محمد نعيم *

مخبر علم النفس العصبي و المعرفي و الاجتماعي – جامعة الوادي

محمد رضا شنة**

مخبر علم النفس العصبي و المعرفي و الاجتماعي – جامعة الوادي

تاريخ الإرسال:2023/12/31 تاريخ القبول: 2024/01/11

ملخص: علم نفس العمل والتنظيم أثبت أهميته في مجال العمل سواء على الصعيد الدولي أو المحلي، حيث يستخدم خريجو هذا التخصص في مؤسسات اقتصادية مختلفة. يشغلون مناصب إدارية في المؤسسات الاقتصادية العمومية والشركات الخاصة، ويعملون كمساعدين إداريين رئيسيين أو متصرفين إداريين في الوظيف العمومي. يركز البحث الحالي على أهمية العمل النفسي في البيئات العملية ومنظمات العمل، ويؤكد على دور الأخصائي النفسي في تنظيم العمل. هذا الدور يُعَد ضروريًا لأي مؤسسة لضمان الراحة النفسية للموظفين وحل المشكلات التي تنشأ من بيئة العمل. على الرغم من أهمية هذا الدور، يُلاحظ أحيانًا غموضًا حول أدواره أو

* المؤلف المرسل: قنان محمد نعيم

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني:chenna-mridha@univ-eloued.dz

تجاهله من بعض الأشخاص في مجال العمل. إلى جانب ذلك، قد تؤثر الضغوطات والإحباطات النفسية على أداء الأخصائي النفسي، مما يؤثر على قدرته على ممارسة مهنته بشكل فعّال. يسلط البحث الضوء على صعوبات ممارسة الأخصائي النفسي في نقاط مثل عملية الاختيار والتوظيف و طريقة التدريب وتسيير مسارات المهنية وصيانة الموارد البشرية والأرغونوميا والدراسات والتشخيص والاستشارة، بما في ذلك الاختبارات النفسية المستخدمة في الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: العمل النفسي في البيئات العملية، الاختصاصي النفسي في علم النفس العملي والتنظيم ،الهيئات الاقتصادية والمهنية.

Abstract: The field of work and organizational psychology has demonstrated its significance both internationally and domestically, with graduates in this discipline finding employment across various economic institutions. They hold managerial positions in public economic institutions and private companies, serving as chief administrative assistants or administrative officers in the public sector. The current research focuses on the importance of psychological aspects within work environments and organizational settings, emphasizing the role of the psychologist in organizing the workplace. This role is crucial for any institution to ensure employees' mental well-being and address issues arising from the work environment. Despite its importance, there's sometimes ambiguity or neglect regarding the psychologist's roles within the workforce. Additionally, psychological pressures and frustrations might affect the psychologist's performance, impacting their effectiveness in their profession. The research sheds light on the challenges faced by psychologists in areas such as the selection and hiring process, training methodologies, career path management, human resource maintenance, ergonomics, studies, diagnosis, and consultation, including the psychological tests used in recruitment and selection processes in Algerian institutions.

Key words: psychological application in the organizational environment, psychologist in practical and organizational psychology, economic and professional bodies.

مقدمة:

لقد تبوأ علم نفس العمل والتنظيم مكانة مرموقة في العالم الحديث، حيث ثبتت أهميته من خلال مجموعة واسعة من الدراسات والأبحاث التطبيقية التي قدّمت حلولًا فعّالة وملموسة لمجالات العمل المختلفة. يظهر هذا العلم أهميته سواء على المستوى العالمي حيث يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الكبرى على نطاق واسع، أو على المستوى المحلي حيث يُمكن تطبيق مبادئه ونتائجه في البيئات المحلية والصغيرة. ويُعتبر خريجو هذا التخصص أصحاب مهارات فريدة ومتخصصون مطلوبون في سوق العمل، حيث يمكن توظيفهم كإطارات عمل مؤهلة تساهم في تحسين الأداء وتطوير العمل داخل المؤسسات. وتشمل مجالات عملهم العديد من القطاعات مثل إدارة الموارد البشرية، وتحليل السلوك التنظيمي، وتطوير القيادات، وغيرها، حيث يُعتبرون عناصر أساسية للنجاح والتطور في بيئة العمل المعاصرة. ويتم توظيف المتخرجين من هذا التخصص في المؤسسات للعمل كإطارات تعمل في مختلف القطاعات منها ما يلي:

-المؤسسات الاقتصادية العمومية والمؤسسات الخاصة كإطارات إدارية أو مكلفين بالدراسات في تسيير الموارد البشرية.

-الوظيف العمومي كملحقين إداريين رئيسين أو متصرفين إداريين.

إن دراسة استخدام الاستشراف كأداة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في الجزائر، وفهم تأثيرها ونطاق تأثيرها على تطوير إدارة الموارد البشرية. وقد أظهرت الدراسة وجود تأثير فعّال للاستشراف على إدارة الموارد

البشرية في مؤسسة مصرفية حكومية في الجزائر، مما يقتضي تقديم حلول لمشاكل تحدياتها التي تمثلت فيها. (غريسي العربي، 2023)

1. الميادين التدخلية للاختصاصي النفسي في العمل والتنظيم

دور الأخصائي النفسي داخل الساحة الاقتصادية يشمل جوانب متعددة، مثل العناية بصحة ورفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل. هدفهم دعم المؤسسات الاقتصادية والشركات في تحقيق أهدافها وزيادة الإنتاجية وتعزيز رضا الموظفين. من المجالات الرئيسية لعمل الأخصائي النفسي في القطاع الاقتصادي: دعم الصحة النفسية في العمل، تحسين بيئة العمل، دعم التطوير الشخصي والمهني، إدارة الأزمات والصراعات، وتحليل البيانات السلوكية مع التقييمات.

1.1 عملية الاختيار والتوظيف:

يُشارك الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم في عملية اختيار وتوظيف الموظفين على مستويات متعددة. بالإضافة إلى مساعدته في تحديد احتياجات المؤسسة من العمال، يقوم بدور أساسي في تحليل متطلبات الوظائف وتحديد الصفات المطلوبة للمتقدمين. كما يسهم في تصميم أساليب الاختيار، مثل المقابلات والاختبارات وتمثيل الأدوار، ويستقبل المرشحين للوظائف المختلفة ويقوم بتقييم مدى توافق قدراتهم مع متطلبات الوظيفة. يتم ذلك من خلال تحليل نتائج الاختبارات النفسية المستخدمة خلال عملية الاختيار. (بكيري نجيبة،2018)

2.1 طريقة التكوين:

الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم يدير أساليب تخطيط ومراقبة عمليات التدريب. يعمل كخبير في تحديد احتياجات التدريب للموظفين ويشارك في إعداد وتنفيذ برامج التدريب، وقد يكون ذلك يشمل تدريبه أيضًا.(بن مبارك زبير،2020)

وفي النهاية، يقوم بتقييم فعالية عملية التدريب. في هذا السياق، تضم بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية أقسامًا مختصة بالتدريب، وتتألف هذه الأقسام بدورها من ثلاثة أقسام:

–قسم تخطيط التدريب: يركز على تحديد احتياجات التدريب ومسؤول عن إعداد الخطط التدريبية داخل الشركة.

–قسم تنفيذ التدريب: يتولى موظفو هذا القسم مهمة التواصل مع مؤسسات التدريب داخل البلاد وخارجها، ومتابعة العروض الخاصة بالتدريب، بالإضافة إلى التفاوض وتوقيع الاتفاقيات مع مراكز التدريب المتخصصة.

–قسم متابعة التدريب: يتولى الموظفون العاملون في هذا القسم مهمة متابعة عمليات التدريب عن كثب، حيث يتم استدعاء الموظفين للالتحاق بالمراكز التدريبية، ومراقبة حضور المتدربين. يتم أيضًا إعداد عقود التدريب والمستندات اللازمة للانتساب في حالة التدريب على المدى الطويل. ويتم توفير الموارد والمعدات اللازمة وحل أية مشكلات قد تنشأ أثناء فترة التدريب.

3.1 تسيير المسار المهني للعمال:

دور الأخصائي النفسي في متابعة المسار المهني للعامل يتضمن مساعدته على متابعة وتحليل مساره المهني منذ بدايته حتى الانتقال إلى مرحلة التقاعد. (حبيبة عليلي،2015) . يركز الاهتمام على الخبرات والتطورات التي مر بها العامل خلال مسيرته، حيث يعتمد هذا المسار على نجاحاته الشخصية والمهنية. يُعتبر النجاح المهني الحقيقي بناءً على تجارب واكتساب الخبرات، سواء كان ذلك بالترقية إلى

المناصب العليا، تحقيق مكاسب مالية، بناء شبكة علاقات، أو تحقيق الارتياح الشخصي. المسار الوظيفي يعد شخصيًا وفقًا لمختلف الظروف والتغيرات في الحياة، مما يتطلب تكييفًا مستمرًا وقدرة على التكيف مع التغيرات الحاصلة في العمر والبيئة المهنية. بالنظر إلى أن الفرد هو الشخص المسؤول الأول عن تسيير مساره المهني، يتحمل الأخصائي النفسي دور مرافق للعامل لمساعدته في تحقيق احتياجاته وأهدافه المهنية بما يتوافق مع ميوله وقدراته. بالإضافة إلى ذلك، يقوم الأخصائي النفسي بدور مشابه لدور المدير والمنظمة في دعم وتوجيه العامل في تطوير مساره المهني. يتم تكليف الأخصائي النفسي في العديد من المؤسسات الجزائرية بمجموعة من المهام الروتينية ضمن هذا المجال. يشمل ذلك متابعة وتقييم رواتب العاملين، والإشراف على المهام الإدارية مثل الرد على المراسلات الخاصة بالعمليات اليومية وإعداد المقررات والعقود.

4.1 صيانة الموارد البشرية والأرغونوميا:

دور الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم يشمل مساعدة في تطبيق ومتابعة السياسات المناسبة للأمان والحفاظ على سلامة العمل، سواء في الوقاية من الأمراض المهنية أو الحوادث في مكان العمل. (بلاغماس بركة، 2017) يُساهم الأخصائي النفسي في متابعة وتقييم إجراءات السلامة المهنية، بمراقبة الزيارات الدورية للعمال لدى الطبيب المختص بالمؤسسة، والاهتمام بخدمات اجتماعية مثل الأنشطة الترفيهية والرحلات للعاملين. ويُولي الاهتمام للعاملين الذين يواجهون صعوبات مهنية أو يعانون من عدم الارتياح في العمل، ويساهم في تهيئة البيئة

لتحقيق راحة أفضل أثناء أداء العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمتخصص النفسي تقديم اقتراحات لتحسين الظروف الفيزيائية للعمل داخل المنظمة.

2. علم نفس العمل والتنظيم: دراسات، تشخيص وخدمات استشارية

1.2 الدراسات، التشخيص والاستشارة:

تكليف الأخصائي النفسي في مجال العمل بمهام الدراسات وتشخيص حالة المؤسسة يعتمد على طبيعة وحجم المؤسسة. يُمكن أن تشمل هذه المهام جمع المعلومات الاحصائية والحصول على بيانات حول كفاءات العاملين، والترقيات، وبرامج التدريب، وعمليات التوظيف، وكذلك عدد وأسباب الحوادث في مكان العمل والغيابات، ومعدل تغيّر العمال (مصباح جلاب،2019)، بهدف إنشاء قاعدة بيانات تُساعد في عمليات اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية بشكل فعّال. عادةً، يتم استخراج هذه البيانات كميًا من خلال النسب المئوية أو باستخدام القوانين البسيطة لاستخلاص المعدلات. هذه المعطيات تُستخدم لتحليل الاتجاهات والاحتياجات والتوجهات الخاصة بالعاملين في المؤسسة وتسهم في عمليات تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الإدارية. "معدل التغيب يُحسب عن طريق قسمة عدد الأيام التي غاب فيها العمال عن العمل على عدد الأيام التي كان من المفترض أن يعملوا فيها، ثم ضرب الناتج في عدد الأيام الإجمالي للعمل ومضاعفته في 100. معدل دوران العمل يُحسب عن طريق قسمة عدد العمال الذين تركوا العمل خلال فترة معينة على العدد الإجمالي للعمال في بداية تلك الفترة، ثم يُضرب الناتج في 100. معدل الشكاوى يُحسب عن طريق قسمة عدد الشكاوى على عدد العمال ثم ضرب الناتج في 100.معدل تكرار الحوادث يُحسب

عن طريق قسمة عدد الحوادث على عدد ساعات العمل، ثم ضرب الناتج في 100. معدل شدة الحوادث يُحسب عن طريق قسمة عدد الأيام التي تم فقدها بسبب الحوادث على عدد ساعات العمل، ثم ضرب الناتج في 100.

بالإضافة إلى هذا فإن الأخصائي النفس قد يكلف بوضع حيز التنفيذ آليات متابعة حضور وغياب العمال والعقوبات المنجرة عن مخالفة النظام العام، وكذا الاشراف على السير الحسن لانتخابات لجان العماوعلى العموم فان المختص في علم النفس العمل والتنظيم يسعى من خلال عمله إلى تحقيق هدف مزدوج يتمثل في:

–تحقيق الأهداف التنظيمية: المتمثلة في زيادة الإنتاج، ورفع قدرة العامل على الأداء من خلال فعالية التوجيه والتكوين في ضوء الاستعدادات والقدرات والميول، مع مراعاة الفروق الفردية، ومساعدة العمال على حل المشكلات الى تواجههم أثناء العمل.

–تحقيق الأهداف الفردية: وزيادة توافق العامل في عمله من خلال وضع العامل في المكان الذي يناسب قدراته، وتنمية كفاءاته، ورفع دافعيته للعمل، وتحقيق انسجامه مع زملائه ورفع ولائه لمؤسسته، هذا بالإضافة إلى توفير الظروف الملائمة له مثل توفير مستوى جيد من التهوية والإضاءة والنظافة، وكذلك اختيار أوقات العمل والراحة التي تتناسب والساعة البيولوجية للإنسان.

2.2 الاختبارات النفسية المطبقة في الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية:

من أهم تقنيات الاختيار المستخدمة في المؤسسات الجزائرية تحليل السيرة الذاتية وإجراء المقابلات. يُقتصر استخدام الاختبارات النفسية في الشركات الكبيرة مثل سوناطراك وسونلغاز، بينما يعتمد القطاعات الأمنية والدفاعية الوطنية بشكل كبير على هذه الاختبارات. (براق محمد، 2015) من الاختبارات النفسية الرئيسية المستخدمة في عمليات الاختيار المهني في المؤسسات الجزائرية:

أ-اختبار الشخصية المتعدد الوجه:

أحد مقاييس التقدير الذاتي المعروفة هو اختبار "MMPI" أو "اختبار الأساليب الاستباقية للشخصية اللاسوية". صُمم هذا الاختبار في البداية من قبل وود ورث ولويس كامل مليكه خلال الحرب العالمية الأولى لتصنيف الأشخاص وفقًا للصفات النفسية والعصبية لتحديد ما إذا كانوا مناسبين للخدمة العسكرية. تم نشر الاختبار عام 1940 من قبل هاثاوي وماكنلي من جامعة مينيسوتا. وقد تم تطويره عبر جمع فقرات مختلفة حول سلوك الفرد من مصادر طبية واستبيانات الشخصية والخبرة السريرية. (سليماني نسيمة علي تودرت،2016)

يتكون الاختبار من 550 فقرة في نسخته الفردية مع 16 فقرة مكررة في النسخة الجماعية. تغطي الفقرات مجموعة واسعة من الموضوعات، مثل الصحة والعادات والعلاقات العائلية والزواج والمهنة والتعليم والاتجاهات الاجتماعية والجنسية والدينية والسياسية، بالإضافة إلى النواحي النفسية مثل حالات الاكتئاب والقهر والشذوذ الجنسي والأفكار الهلاوسية والهواجس.

ب-قائمة استراتيجيات المواجهة للوضعيات الضاغطة:

عمل نورمان أندلار وجيمس باركر في عام 1990 على تطوير مقياس لقياس استجابات الأفراد تجاه المواقف المجهدة أو الضغط النفسي.(عبدالله عبدالله ، 2020) يهدف هذا المقياس إلى فهم كيفية تفاعل الأفراد في مواجهة الضغوط النفسية، سواء كانت ردود أفعالهم تتجه نحو التفاعل أو التجنب أو سلوكيات أخرى. يتضمن المقياس 48 بندًا تُوزَّع على عدة أنواع من الاستراتيجيات المحتملة التي يمكن أن يتبعها الأفراد في مواجهة الضغوط. يساعد هذا المقياس في تقدير وفهم استجابات الأفراد وتصرفاتهم تحت الضغط النفسي وكيفية تأقلمهم مع هذه المواقف المجهدة:

-استراتيجية المهمة تركز على الجهود التي يبذلها الشخص لحل المشكلات أو تغيير الوضعية المحيطة به. تحتوي على 16 بنداً تصف الجهود الموجهة نحو المهمة، حيث يتم التركيز فيها على تحديد الأهداف والمهام المعرفية والسعي لإعادة بناء الوضعية الحالية. يتم التركيز بشكل رئيسي على النواحي المعرفية والتنظيمية والجهد الموجه نحو الحلول للمشكلات وتغيير الوضعية الحالية.

-استراتيجية التوجيه نحو الانفعال تركز على ردود الأفعال الانفعالية التي يقوم بها الفرد لتقليل الضغط. تحتوي على 16 بنداً تصف الردود الانفعالية التي يوجهها الشخص نحو ذاته بهدف التقليل من الضغوطات. تشمل هذه الردود الانفعالية استجابات عاطفية واهتمامات شخصية وآمال وأحلام تهدف إلى التخفيف من الضغوطات النفسية وتحسين الحالة العاطفية.

–استراتيجية التوجيه نحو التجنب تتضمن عمليات وتغيرات معرفية تستهدف تجنب الوضعيات المجهدة. يمكن للفرد استخدام إحدى الطرق الأساسية للتجنب، وهي سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء وسلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي. سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء يعني تعويض الوضعيات الضاغطة بوضعيات أخرى ويتضمن 5 بنود. بينما يستخدم سلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي العلاقات الاجتماعية كوسيلة لتجنب الوضعيات الضاغطة ويحتوي على 8 بنود. البنود الباقية في سلم الاجتناب غير محددة في السلمين التحتيين.

ت–اختبار جيلفورد و زيمرمان للشخصية:

اختبار جيلفورد–زيمرمان للشخصية هو اختبار يهدف إلى فهم وتقدير جوانب مختلفة من الشخصية. يركز هذا الاختبار على تقديرات الأفراد لصفات الشخصية المختلفة مثل الانفتاح على الجديد، والاجتماعية، والميل إلى الاستقلالية، والتكيف مع الناس، والتوازن العاطفي، والأمان الذاتي، والثقة بالنفس، ومدى القلق والتوتر. يهدف هذا الاختبار إلى مساعدة الأفراد على فهم ميولهم وسلوكهم وكيفية تفاعلهم مع الآخرين في مجموعة متنوعة من السياقات.(بن خذير نادية حبيبة، 2022) ومن المهم أن يُجرى هذا الاختبار وفقًا لتوجيهات محددة وباستخدامه في سياق مهني أو علمي يهدف إلى فهم السمات الشخصية للفرد.

يتألف هذا الاختبار من 300 سؤال، ولا يحدد زمن محدد للاجابة عليها. يتم الرد على الأسئلة باستخدام "نعم"، "لا"، أو "لست أدري". يُستخدم لقياس 10 خصائص شخصية محددة وهي: سمة النشاط العام، سمة القمع، سمة السيطرة، الروح

الاجتماعية وعدم الانطواء، الاتزان الانفعالي، الموضوعية، الصداقة والتعاطف، التأمل، التعاون والعلاقات، والذكورة.

ث-اختبار الذكاء سلسة الدومينو:

تعد الاختبارات المتنوعة من العوامل التي تحدد مهارات الأفراد وتقيس قدراتهم الذهنية والمنطقية، ومن بين هذه الاختبارات يأتي اختبار الدومينو الذي يحتوي على 44 بطاقة، حيث يتطلب من المشترك العثور على الرقم المفقود في كل قطعة. يعتبر الوقت المقدر لإجراء الاختبار 20 دقيقة، (بوعطيط سفيان،2018) وتُمنح نقطة لكل إجابة صحيحة بغض النظر عن درجة صعوبتها. غالبًا ما يواجه استخدام الاختبارات النفسية الغربية في بيئات ثقافية مختلفة تحديات كبيرة، وتحتاج إلى تكييف لتتوافق مع البيئة المحلية. بعض المراكز الوطنية تقوم بمحاولة ترجمة تلك الاختبارات، ولكن من الأفضل إنشاء مراكز مختصة في بناء أو تعديل الاختبارات النفسية لتناسب البيئة الجزائرية. تكييف الاختبارات ليس مجرد ترجمة، بل يتطلب فهم الخصائص الثقافية والنفسية للبيئة المحلية، وضمان مصداقية الاختبار واستقراريته في السياق الجديد. هذه العملية تتضمن التعديل على البنود لتناسب الثقافة الجديدة والتحقق من مدى صحة النتائج وثباتها. تتطلب هذه العملية مهارات وخبرات متخصصة، وقد تتم بواسطة فرق عمل أو مراكز مختصة.

خاتمة:

إن خريجو تخصص علم النفس في العمل والتنظيم يمثلون عمادًا أساسيًا في تطوير المؤسسات الاقتصادية والشركات، حيث يلعبون دوراً حاسمًا في إدارة الموارد

البشرية وضمان البيئات العملية الصحية. يظهر البحث الحالي بوضوح أن الجانب النفسي يلعب دورًا حيويًا في الأداء والتواصل داخل الشركات والمؤسسات. إن توفير الراحة النفسية ومعالجة التحديات التي تنشأ في بيئة العمل هو جوهري لنجاح الأفراد والمؤسسات. ومع ذلك، يتطلب دور الأخصائي النفسي الاعتراف بأهميته ودعمه في سياق العمل. الغموض الحاصل حول هذا الدور يعكس التحديات التي قد يواجهها الأخصائي النفسي في توجيه دوره بشكل فعّال. ومن المهم أيضًا أن ندرك الضغوطات النفسية التي يمكن أن تؤثر على الأخصائيين النفسيين أنفسهم. تأثير هذه الضغوطات قد يؤثر سلباً على أدائهم وقدرتهم على ممارسة مهنتهم بفعالية. إدارة هذه الضغوطات وتوفير الدعم النفسي للأخصائيين يعتبران جوهريين لضمان استمرارية وجودتهم المهنية. من المهم أيضًا تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها الأخصائي النفسي في مختلف مجالات ممارسته، بما في ذلك عملية الاختيار والتوظيف والتدريب وصيانة الموارد البشرية. إدراك الصعوبات والبحث عن الحلول المناسبة يساهم في تطوير هذا المجال وتعزيز دور الأخصائي النفسي في مساعدة الأفراد والمؤسسات على النمو والازدهار.

قائمة المراجع:

1. عمارة ط., & غريسي ا. (2023). أثر الاستشراف في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة البنكية العمومية الجزائرية. مجلة دفاتر اقتصادية, 14(1), 796-822.

2. نجيبة ب., & وسام ع. (2018). أهمية الاختبارات والمقاييس النفسية في عملية الانتقاء والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة الروائز, 2(2), 152-163.

3. بن مبارك ز. (2020). تقييم الطبيب النفساني لمهنة الأخصائي النفساني العيادي في الجزائر : دراسة استطلاعية. مجلة الحقيقة, 19(4), 188-203.

4. حبيبة ع. (2015). تسيير المسار المهني في المنظمة بين المدخل الفردي و التنظيمي. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية, 3(5), 09-26.

5. بركة ب. (2017). نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية, 3(9), 48-66.

6. مصباح ج., & خطوط ر. (2019). " تقييم مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء" – دراسة ميدانية بولاية المسيلة-. Revue Des Sciences Humaines, 30(3), 793-806.

7. براق م., براق م., & نعموني م. (2015). تطبيق الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف في الجزائر. Annales de l'université d'Alger, 27(2), 64-83.

8. سليماني ن. ع. ت. (2016). الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لاختبار منيسوتا المتعدد الاوجه للشخصية المعدل (MMPI-2) - دراسة عبر ثقافية في البيئة الجزائرية -. المجلة الجزائرية للطفولة والتربية, 4(1), 107-130.

9. عبدالله ع. (2020). استراتيجيات مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالأمن النفسي لدى الشباب المتمدرس. دراسات نفسية, 11(1), 53-84.

10. سفيان بوعطيط & ,نبيلة تلالي. (2018). التوافق المهني بين تأصيل المفهوم وآليات التفعيل .مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع, 1(01), 84-105.

11. Benkhedir, N. H., & CHAIB, M. S. (2022). Fostering Higher Education Students' Self Regulated Test Preparation Strategies. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية, 14(1), 539-546.